

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi, (Zikri 2019). Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bergantung pada bagaimana pemimpin dalam organisasi tersebut mempersentasikan apa yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin yang baik haruslah dapat mengelola sumber daya yang berada di dalam naungannya untuk mencapai hasil yang telah di tetapkan sebelumnya. Adapun sumber daya yang memiliki kerumitan tertinggi dalam pengaturannya adalah sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi seorang pemimpin dituntut dapat melakukan banyak manuver agar SDM mencapai tingkatan yang diharapkan, menjadi penting untuk sebuah organisasi untuk dapat mengelola SDM-nya secara baik, karena banyak hal yang dapat menjadi keuntungan dengan pemeliharaan SDM itu sendiri. Hal paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola Kinerja dari SDM itu sendiri.

Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan

pengendalian dalam suatu lembaga tidak terlepas dari peran pimpinan lembaga dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu lembaga. Menurut Nawawi, pimpinan adalah seseorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang berjalan dilembaga dan mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya lembaga yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, pimpinan suatu lembaga didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, serta tingkat pencapaian organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan dalam menggerakkan seluruh sumber daya—baik sumber daya manusia, alam, sarana, dana, maupun waktu—secara efisien dan terpadu dalam proses manajemen. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi elemen kunci dalam organisasi, manajemen, dan administrasi.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Kinerja terbagi dua jenis yaitu : kinerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja kontekstual

memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan fisiologis (Kurniawan 2019). Kinerja pegawai terdiri dari beberapa ciri-ciri dapat dilihat dari dimensi pekerjaan, pengetahuan, inisiatif, hambatan psikologis, sikap, disiplin dan waktu, (Sutrisno, 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari berbagai faktor, antara lain faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal dan lingkungan internal pegawai atau organisasi, (Wirawan, 2009).

Berdasarkan hasil temuan awal ditemukan permasalahan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja pegawai rendah, yang mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan terhambat.
2. Kuantitas kerja pegawai rendah, mengakibatkan target pekerjaan tidak tercapa, juga dalam pemanfaatan waktu kerja kurang maksimal.

Kepemimpinan terdiri beberapa macam yang banyak dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan pelayanan dan gaya kepemimpinan autentik, (Rorimpandey 2013). Kharis (2015) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Mootalu (2019) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Kinerja berasal dari *job performance* yaitu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pegawai selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja pada pegawai, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai didalam lembaga itu sendiri. Apabila motivasi kerja dalam suatu lembaga tidak baik maka sudah tentu lembaga tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya

bekerja secara tidak produktif atau berkurangnya penurunan kinerja. Sebaliknya apabila motivasi kerja baik maka lembaga akan mendapatkan keuntungan yang lebih baik lagi karena kenaikan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Kinerja yang unggul akan didapati dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk mewujudkannya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari para manajemenn, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi.

Begitu pula dengan sekretariat pemerintahan kota Cimahi yaitu sebagai salah satu instansi pemerintah yang penyedia pelayanan publik, tentunya

diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat. Untuk melakukan hal tersebut harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan pegawai atau sumber daya manusia yang ada didalamnya, untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan pegawai seputar persoalan-persoalan yang menjadi kebutuhannya. Suatu pola kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang diterapkan pada semua bagian, yang mana masih banyak menimbulkan persoalan-persoalan seputar pegawainya. Berangkat dari permasalahan kepemimpinan transformasional diatas, permasalahan-permasalahan yang sering terjadi pada sekretariat pemerintahan Kota Cimahi seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh pegawainya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karna masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus / menggiatkan pimpinan /bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai Sejalan dengan hal tersebut, kiranya faktor kepemimpinan transformasional dapat menjadi acuan/indikator utama ketidaksesuain kinerja pegawai yang diharapkan. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan

secara langsung juga dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja dan hasil kerja, penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintahan Kota Cimahi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan suatu masalah, diantaranya:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Kota Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka secara spesifik maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan Transformasional pada Sekretariat pemerintahan Kota Cimahi.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai pada Sekretariat pemerintahan Kota Cimahi.

3. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Kota Cimahi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan. Manfaat dari penelitian ini yaitu :

- 1) Manfaat Teoretis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan, dan dapat menambah wawasan bagi pihak akademis serta sebagai gambaran bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Kota Cimahi.

- 2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Lembaga yang Bersangkutan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan kepada Lembaga dan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang akan membantu Lembaga terkait, guna untuk mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai.

- b) Bagi Peneliti dan Pembaca

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu yang didapatkan oleh peneliti selama perkuliahan pada masalah yang ada dalam kehidupan nyata, dan untuk memenuhi salah satu tugas yang menjadi syarat akhir perkuliahan. Dengan penelitian ini berharap peneliti menambah wawasan ilmiah mengenai supervisi dan profesionalisme tenaga kependidikan secara actual, serta dapat mengembangkan teori yang dipraktikkan, dan dapat memberikan informasi, gambaran, kepada masyarakat.

c) Bagi Universitas Pasundan

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan referensi, khususnya mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Kota Cimahi. Dan menjadi bahan Studi Pustaka untuk menambah bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Pasundan, terutama Mahasiswa Jurusan Administrasi Publik. Semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagaimana mestinya