

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, kemajuan zaman dan era global teknologi begitu pesat dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik dalam suatu organisasi. Organisasi dalam mengatasi suatu perubahan yang akan terjadi adalah dengan kemampuan organisasi dalam merumuskan kebijakan yang baik dan tepat, salah satunya terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dan cocok untuk setiap organisasi, yang berarti bahwa faktor manusia merupakan bagian penting dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan dan kemajuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Hartomo & Luturlean, 2020). Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu perlu diatur dan direncanakan dalam setiap kegiatan perusahaan agar efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Fadil Sandewa (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan Sinambela (Syahidan & Suryani, 2018), Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas sosial kota padang merupakan instansi pemerintah yang bertugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintah bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Salah satu misi dari Dinas Sosial Kota Padang ini adalah memberikan pelayanan unggul kepada masyarakat, dimana Dinas Sosial Kota Padang mempunyai komitmen untuk mewujudkan misinya tersebut dengan peningkatkan kinerja pegawai yang baik pada tiap tahunnya. Namun masih ditemukan permasalahan pada Dinas Sosial Kota Padang yaitu adanya gejala-gejala yang terjadi penurunan Kinerja para pegawai. Pernyataan tersebut didasarkan pada laporan capain kinerja dari Kantor Dinas Sosial Kota padang tahun 2020 sampai 2022 dikemukakan pada table 1.1

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Kantor Dinas Sosial Kota Padang
Tahun 2020-2022

No	Sasaran Strategi	Indikator Kerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
1.	Meningkatnya penanganan terhadap Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)	Persentase pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang	5,55	6,03	92,04	5,50	6,58	83,62	6,50	5,48	118,61
2.	Meningkatnya kualitas layanan dinas sosial	Indeks kepuasan masyarakat	80,7	78,65	97,40	81	80,80	99,75	81	78,13	96,46
		Nilai evaluasi SAKIP Dinas Sosial	BB	BB	100	BB	A	100	BB	BB	BB

Keterangan : T = Target
R = Realisasi

Sumber : Dinas Sosial Kota Padang Tahun 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Padang dari pada tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan. Ini diakibatkan karena kurangnya tanggung jawab yang dimiliki para pegawai sehingga kinerja pegawai nya yang tergolong rendah. Melihat fenomena tersebut pimpinan organisasi harus melakukan tindakan untuk mengatasi hal tersebut dengan terus meningkatkan kinerja para pegawai.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja

karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh kepemimpinan (Wahyuni et al., 2020)

Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja pegawainya, hal tersebut dapat kita lihat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya, (Nur et al., 2021).

Meurut (Suwatno, 2019) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Supardi & Aulia Anshari, 2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu menurut (Adi et al., 2019) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Indawati, 2021) Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Salah satu hal yang bisa dijadikan motivasi oleh para pegawai ialah, adanya pemberian insentif ataupun penghargaan jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik. Pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional disuatu perusahaan. Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara pegawai dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Amalia Yunia Rahmawati, 2020)

Menurut (Sujadi, 2018) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu tugas yang mengacu pada standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh individu, serta berusaha untuk mencoba cara-cara baru untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Dengan demikian diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan maupun satuan kerja, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi setiap pegawai akan berupaya untuk berbuat lebih baik dan mau mencurahkan segala kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizki Afri Mulia¹, 2021) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu menurut (Putu & Ekayanti, 2022) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hadi & Ramdansyah, 2021) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Komitmen juga merupakan kemauan karyawan untuk menyelaraskan antara perilaku pribadinya dengan kepentingan dan tujuan dari perusahaan. Bahkan, terdapat beberapa organisasi yang menjadikan komitmen organisasi sebagai persyaratan untuk menduduki suatu jabatan tertentu (Muhajir & Arisandra, 2018).

Menurut (Suryani et al., 2021) komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota dimana pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah, 2023) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu menurut (Darmawan, 2020) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Helfi Yerita¹ , Hamdy Hady², 2022) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kepemimpinan pada Dinas Sosial kota padang sehingga kinerja pegawai belum maksimal
2. Masih rendahnya motivasi berprestasi pada Dinas Sosial kota padang
3. Dalam penempatan kerja pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menguasai pekerjaan.
4. Pada saat jam kerja banyak pegawai yang tidak menggunakan/ memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya.
5. Masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
6. Kinerja pegawai ada dalam kategori cukup dan terjadinya penurunan kinerja pegawai karena kurangnya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi dan komitmen organisasional.
7. Masih kurangnya aturan dalam penerapan motivasi berprestasi
8. Masih rendahnya komitmen para pegawai terhadap organisasi.
9. Ada pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu.
10. Masih kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan

1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini akan dibatasi pada kepemimpinan transformasional (X1), dan Motivasi Berprestasi (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial kota Padang ?

6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial kota Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh pemimpin transformasional terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial kota padang.
2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial kota padang.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota padang.
4. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota padang.
5. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota padanng.

6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial kota padang.
7. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial kota padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dibagi menjadi kepada tiga bagian yaitu :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Menganalisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kota Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan kepada organisasi Kantor Dinas Sosial Kota Padang yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan tujuan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.