

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja aparat administrasi Negara dahulu hingga saat ini, tetap di anggap sebagai isu penting yang dibicarakan, baik oleh kalangan akademisi maupun para praktisi. Hal ini berkaitan dengan pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan dalam menekankan pentingnya suatu kinerja di segala bidang. Keberhasilan pembangunan nasional antara lain tergantung kepada keberhasilan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil sebagai aparat Negara. Oleh karena itu perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja dilingkungan birokrasi dewasa ini merupakan kebutuhan yang mendesak diperlukan adanya aparat Negara yang berkualitas agar kinerja dapat meningkat. **(Handayati, 2016:125).**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dalam rangka meningkatkan kualitas aktivitas yang harus dilakukan secara total. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik **(Handayati, 2016:127)**. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. **(Sedarmayanti, 2017: 1).**

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi (wadah), maka pegawai pemerintah atau pegawai negeri adalah alat yang menggerakkan agar segala kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan menuju pada tujuan. Pada dasarnya untuk melihat sejauhmana peranan sumber daya manusia suatu instansi, maka dapat dilihat dari hasil kinerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tidak hanya diperlukan bibit SDM yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya SDM yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat (**Iriawan, 2020:152**).

Manusia merupakan unsur yang terpenting dan paling diutamakan dalam suatu organisasi. Dikatakan demikian karena dari sumber daya yang ada hanya sumber daya manusia yang mempunyai sikap, perilaku, sifat, karakter dan tindakan yang bervariasi, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (**Sarboni, 2020:2**), organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut

merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai (**Hemawati, 2017:61**).

Organisasi adalah alat saling hubungan satuan–satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang–orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan, yang menjangkau dari puncak sampai sampai ke bawah dari seluruh badan usaha. (**Sarboni, 2020:5**).

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat merupakan institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku, guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan reaksi para pemustaka. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang perpustakaan dan arsip daerah. Selain itu, memiliki fungsi perumusan kebijakan lingkup perpustakaan dan kearsipan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup perpustakaan dan kearsipan.

Keberhasilan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat sangat ditentukan oleh pegawai, Peran dan pekerjaan pegawai di era *Milleneal* maupun era *digitalisasi* tidaklah mudah karena pegawai perpustakaan dituntut sebagai *agent of change* penyebaran informasi, sebagai figur utama memotivasi masyarakat untuk *lifelong learning* dan mengajak masyarakat untuk mencintai Perpustakaan maupun buku. Begitu pentingnya sehingga pegawai perpustakaan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin dan secara profesional.

Permasalahan yang terjadi saat ini pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat dalam hal ini Perpustakaan adalah masih rendahnya kinerja pegawai perpustakaan. Berikut ini indikator kinerja utama tahun 2016-2020 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut. Berikut adalah tabel 1.1 data capaian kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2016 – 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Pencapaian IKU Tahun 2016-2020									
		2016		2017		2018		2019		2020	
		target	realisasi	target	realisasi	target	realisasi	target	realisasi	target	realisasi
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi perkantoran	100%	78%	100%	80%	100%	75%	100%	58%	100%	60%
2	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	100%	72%	100%	80%	100%	72%	100%	40%	100%	50%
3	Didapatnya aparatur yang profesional di bidangnya	100%	67%	100%	80%	100%	76%	100%	60%	100%	74%
4	Program penyelamatan dan pelestarian dokumen/arsip daerah	100%	79%	100%	76%	100%	74%	100%	82%	100%	60%
5	Program peningkatan kualitas pelayanan informasi	100%	65%	100%	66%	100%	70%	100%	40%	100%	70%
6	Program Pengembangan Budaya Baca dan Pembinaan Perpustakaan	100%	81%	100%	85%	100%	78%	100%	86%	100%	90%

Sumber : LKJ Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Pasaman Barat, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa terdapat 6 indikator kinerja utama pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat dengan data 5 tahun terakhir. Dari data 5 tahun terakhir tersebut terjadi fluktuasi realisasi pencapaian indikator kinerja utama, periode 2016-2018 target indikator kinerja utama rata-rata tercapai dan periode 2019-2020 rata-rata target indikator kinerja utama tidak tercapai. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan secara tidak langsung *organizational citizenship behavior*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain tergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perilaku anggotanya yang dapat berdampak pada keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam berperilaku di organisasi (**Maharani dan Handayani, 2019:31**). Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, atau dapat dikatakan memotivasi anggota untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri anggota (**Hendrawan, et al., 2020:19**). Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa pegawai di bagian kepegawaian,

ternyata gaya kepemimpinan yang di pakai masih kurang efektif jika dilihat dari kemampuan pegawai yang ternyata tidak semua pegawai mempunyai tingkat kematangan yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Triyanthi et al., (2018)** diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Subawa et al., (2017)** diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah motivasi kerja. Motivasi dikatakan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) anggota karena ketika anggota termotivasi maka mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya (**Danendra dan Mujiati, 2016:14**). Motivasi dikatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila anggota dalam suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang bagus karena adanya dorongan dari dalam diri ataupun dari luar, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya sehingga hasil kinerja akan meningkat (**Tamarindang et al., 2017:21**).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Prihanto et al., (2018)** diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Gede, (2017)** diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas penulis ingin mengetahui **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja belum tercapai secara optimal
2. Belum adanya sistem yang terintegrasi dalam proses pengembangan system
3. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pengembangan dan penyelesaian masalah masih kurang.
4. Masih kurangnya pengadaan buku secara e-book.

5. Kualitas pelayanan administrasi perkantoran belum mencapai target.
6. Sarana dan prasarana belum tersedia dengan lengkap.
7. Aparatur yang profesional di bidangnya belum ada sehingga menyebabkan kinerja kurang.
8. Gaya kepemimpinan belum terlaksana secara efektif.
9. Kurang inisiatif pegawai untuk saling membantu antar sesama pegawai.
10. Motivasi kerja pegawai rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, variabel intervening adalah *organizational citizenship behavior*, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Periode penelitian tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat ?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat ?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat ?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat
5. Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat
6. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat
7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat

Dapat dimanfaatkan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat, sebagai bahan evaluasi atas gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.