

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan yang tidak memiliki sumber daya yang baik maka hasil yang di terima dari proses kerja yang dilakukan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan karena sumber dayalah yang akan menentukan baik buruk dari suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia menjadi suatu komponen yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi bukan tanpa alasan, hal ini karena manusialah yang akan melakukan suatu strategi, perencanaan, pelaku, serta menjadi penentu dalam rangka mewujudkan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mengukur tumbuh kembangnya suatu organisasi atau perusahaan sehingga dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat dibutuhkan karena peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan capaian perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dijelaskan sebagai kemampuan yang dimiliki untuk berpikir, komunikasi bermoral, melaksanakan dan bertindak dalam melakukan suatu aktivitas yang bersifat teknis atau manajerial (Khoeriyah et al, 2019).

Sumber daya juga dapat dijelaskan sebagai suatu faktor yang sangat penting dan memiliki posisi yang lebih penting dari faktor lain seperti sarana prasarana yang dimiliki suatu perusahaan atau organisasi. Karena secanggih apa pun

fasilitas dan selengkap apa pun yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi jika tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan tidaklah akan dapat di capai sesuai dengan yang di harapkan dan diinginkan. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak memiliki sumber daya yang baik dari segi jumlah (Kuantitas) serta dari segi kemampuan yang dimiliki (Kualitas) yakin dan percaya suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak dapat memberikan hasil yang sesuai dan tidak dapat memberikan keberhasilan yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Notoatmodjo, 2013).

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, kualitas dari pegawai atau anggota dari suatu organisasi tersebut dapat diukur melalui kinerja yang dihasilkan, kinerja yang di hasilkan dapat dilihat dari seberapa lama seseorang atau pegawai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu waktu, dapat juga dilihat dari tugas yang diselesaikan, kegiatan yang dilakukan (Notoatmodjo, 2013), kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, di mana suatu pegawai yang memiliki tingkatan kinerja yang tinggi dapat bersaing dengan pegawai yang lain serta dapat mengalami peningkatan dari hari ke hari atau dari waktu ke waktu dan terus menunjukkan perkembangan yang mengarah ke arah yang lebih baik (Sedarmayanti, 2017). Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam suatu periode waktu dan memiliki kualitas kerja yang tinggi serta mengalami peningkatan dan menunjukkan perubahan yang lebih baik dari hari ke hari, kinerja dijelaskan sebagai hasil kerja yang di lampai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh kecakapan, memanfaatkan kesempatan yang dimiliki, serta usaha yang penuh semangat (Hasibuan, 2017). Manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Wibowo, 2017). Dari penjelasan ini dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam menunjang kinerja yang dihasilkan terdapat banyak faktor yang perlu di perhatikan dalam suatu perusahaan atau organisasi demi tercapainya kinerja yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan, pegawai atau pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut mampu memberikan produktivitas yang tinggi ataupun tidak dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan transformasi, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja, pemahaman faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja sangat penting, karena personalia memiliki fungsi untuk memilih faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang di hadapi (Hasibuan, 2017).

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang memberikan gambaran tentang hubungan dari seorang pemimpin dan para pengikutnya, pemimpin (*Leader*), yang baik ialah ia yang mampu mengarahkan pengikutnya (*Follower*), untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan juga dijelaskan sebagai hubungan antara pemimpin dan para pegawainya, di mana pemimpin memiliki tugas yaitu mengarahkan dan menentukan sejauh mana capaian yang akan di capai oleh

seorang pengikut atau pegawai. Dalam kepemimpinan terdapat yang namanya kepemimpinan transformasi. Kepemimpinan transformasi ini merupakan hubungan antara pemimpin dan juga bawahannya yang tidak didasarkan hanya berdasarkan perjanjian melainkan lebih pada komitmen dan kepercayaan yang dibangun (Simanjuntak dan Calam, 2012). Kepemimpinan transformasional bukan bergantung pada perjanjian yang ada melainkan terbentuk oleh kepercayaan dan komitmen yang hadir dari pemimpin dan juga bawahannya (Simanjuntak dan Calam, 2012).

Selanjutnya, dalam meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan maka perlu dilihat juga motivasi yang di berikan atau yang di dapatkan oleh para pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang hadir dari dalam ataupun dari luar diri seseorang, dalam menjalankan ataupun menyelesaikan suatu tugas yang diberikan jika tidak adanya motivasi yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Dorongan yang hadir dalam diri ialah keinginan dari dalam diri seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan penuh semangat, tekun, ketelatenan, serta penuh kehati-hatian, sedangkan dorongan yang hadir dari luar merupakan dorongan atau semangat yang hadir dari lingkungan atau orang sekitar sehingga seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh ketelatenan yang tinggi.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan terhadap seseorang yang hadir dari dalam dirinya sendiri yang memberikan semangat terhadapnya untuk berprestasi yang sering dikenal dengan motivasional (Luthans, 2011), dari dua faktor motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang paling memberikan pengaruh

ialah motivasi intrinsik hal ini dikarenakan dorongan hadir tertanam langsung dari dalam diri pegawai tersebut (Wawan dan Nopiyana, 2014).

Kemudian, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, merupakan pandangan atau penilaian dari seorang pegawai atas pekerjaan yang ia lakukan baik itu penilaiannya positif ataupun negatif. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar seseorang mampu menerima hasil kerja yang ia lakukan dalam suatu periode waktu (Widyaputra dan Sagung, 2018). Kepuasan merupakan perasaan yang hadir dalam diri seorang pegawai baik yang menyokong ataupun yang tidak menyokong yang memiliki hubungan dengan kondisi kerja serta pekerjaan yang dilakukan,. Kepuasan merupakan sikap seseorang atau perasaan seseorang atas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu periode waktu (Sukarjap, 2016).

Penelitian tentang variabel yang ada dalam penelitian ini telah dilakukan oleh (Hidayat et al., 2018), dengan temuannya terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini yaitu dalam pengambilan populasi tidak luas sehingga dalam penjabaran hasil temuannya tidak terlalu representatif dalam menjalankan kondisi sumber daya manusia, selain itu dalam penelitian ini juga memiliki kelemahan dalam pengambilan data karena hanya menggunakan instrumen dalam pengumpulan data tidak menggunakan cara lain yang juga dapat mendukung dalam penjabaran hasil temuan seperti wawancara pada saat observasi lokasi penelitian. Sampel yang digunakan juga tidak mengasumsikan data dengan pengukuran skala.

Selanjutnya, penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh (Andara, 2020), dengan hasil penelitiannya motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pemimpin yang dimiliki sudah mempunyai kepemimpinan transformasional namun tidak diterapkan dengan baik sehingga sekalipun pemimpin yang dimiliki mempunyai kepemimpinan transformasional tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Hidayat dan Antonius, 2017), yang menemukan hasil penelitian bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan kedua variabel langsung tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya variabel motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Dalam penelitian ini memiliki kekurangan yang sangat mencolok sehingga hasil yang ditemukan juga tidak sesuai karena dalam pengambilan sampel menggunakan dua metode yaitu untuk pegawai tetap digunakan metode sensus atau kata lain diambil keseluruhannya sedangkan pegawai kontrak hanya diambil sebagian dengan metode random sampling semestinya dalam pengambilan sampel populasi yang digunakan adalah keseluruhan pegawai baik kontrak maupun tetap yang nantinya ditarik sampelnya menggunakan perhitungan slovin agar lebih akurat dalam penarikan sampel yang nantinya akan diuji.

Kemudian penelitian serupa juga dilakukan oleh Wijayanto (2021), menemukan hasil penelitiannya bahwa secara parsial dan simultan variabel

kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar, dalam penelitian ini waktu penelitian yang dilakukan terlalu lama yaitu enam bulan kemudian para guru yang menjadi responden belum memiliki kualifikasi akademik D4/S1 sehingga dalam memahami karakteristik siswa dan model pembelajaran sangat terbatas, kemudian pengambilan populasi dan sampel juga kurang tepat karena dalam penelitian ini guru yang menjadi populasi dan sampel hanyalah guru yang berstatus PNS, sedangkan yang menentukan baik atau buruk kinerja seorang guru tidak hanya guru yang berstatus PNS.

Berbicara tentang kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh beberapa faktor di atas, Badan Pemeriksa Keuangan dan Aset Daerah merupakan salah satu instansi yang selalu mencapai kinerja yang optimal namun, dilain sisi belum diketahui apakah pada Badan Pemeriksa Keuangan dan Aset Daerah ini terdapat kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja ataukah tidak. Di bawah ini dapat dilihat data absensi dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah tiga bulan terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1. Absensi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Ternate Bulan Januari Sampai Maret 2023

No.	Bulan	Tidak Apel Pagi	Tidak Apel Pulang	Apel Gabungan/Hari Besar	Izin	Sakit	Alpa	Hadir
1	Januari	0,06	-	-	0,2		0,04	99,7
2	Februari	0,12	-	0,02	0,08		0,02	99,78
3	Maret	-	-	-	-	-	-	100

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Ternate (2023)

Dari data di atas diketahui kehadiran para pegawai yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sudah sangat baik namun masih terdapat indisipliner pada bulan Januari dan Februari karena masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, apel gabungan dan juga masih terdapat

pegawai yang izin serta ada pegawai yang alpa sekalipun presentasinya terbilang sangat kecil namun hal itu sangat berpengaruh pada keberlangsungan kinerja dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Untuk meningkatkan ketaatan para pegawai agar tidak melanggar aturan dari instansi, diperlukan adanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan motivasi bagi para pegawainya untuk bergerak ke arah yang lebih baik, dengan begitu para pegawai dapat mendapatkan kepuasan kerjanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja yang baik pula.

Berdasarkan pada penjelasan di atas dapat diketahui bahwa masalah tentang kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut karena berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas hasil penelitian yang didapatkan tidak sejalan dengan teori, hal ini karena masih terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menemukan hasil penelitiannya variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas maka, dapat di tuliskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate?
2. Apakah terdapat pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate?
3. Apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate?

4. Apakah secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka, dapat dituliskan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh dari kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate.
2. Untuk menguji pengaruh dari motivasi intrensik terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate.
3. Untuk menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate.
4. Untuk menguji pengaruh secara simultan dari kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Ternate

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan juga tujuan penelitian di atas maka, dapat dituliskan manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - Dapat meningkatkan pemahaman tentang hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
 - Dapat menjadi acuan yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja para pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

2. Manfaat Teoritis

Dapat mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.