

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi, manajemen sumber daya manusia telah menjadi fenomena sosial yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat amat penting dalam berjalannya sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam dunia usaha atau organisasi mana pun karena dapat mendukung berjalannya operasi bisnis sehari-hari dan berkontribusi terhadap pertumbuhan dan kesuksesan bisnis maupun organisasi.

Bagaimanapun, perkembangan perusahaan tidak bisa dipisahkan dari kinerja pekerja. Kinerja mengacu pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh pekerja ketika melakukan tugas yang diberikan dengan sangat hati-hati dan penuh pemikiran. Pada maksud lain, pelaksanaan ialah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh orang karena tujuan dan tugasnya selama jangka waktu tertentu, yang berkaitan karena perkiraan imbalan atau tolok ukur lain yang ditetapkan oleh organisasi tempat orang tersebut bekerja. Sudut momen pelaksanaan hampir merupakan pelaksanaan tugas dan hasil yang timbul dari tugas tersebut. Eksekusi hampir merupakan tindakan yang diambil dan metode yang digunakan.

Penting untuk memahami peran sumber daya manusia dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Tentu saja hal ini memerlukan evaluasi kinerja. Salah satu aspek manajemen kinerja adalah pengukuran dan pemantauan. Manajemen kinerja adalah fungsi manajemen yang mengelola kinerja sesuai standar, kebijakan, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Prestasi dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, yang terpenting adalah gaya kepemimpinan. Dalam hal gaya kepemimpinan, setiap pemimpin perlu menilai kekurangan mereka secara realistis. Ketika karyawan termotivasi dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Perasaan seperti "Saya tidak mengerti" atau "ada yang tidak beres" dapat menyebabkan kinerja buruk dan perasaan stres, frustrasi, dan kecemasan di tempat kerja. Manajer yang baik memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta mendorong hubungan yang harmonis dalam perusahaan.

Suatu pendekatan yang menganggap gaya kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk membawa perubahan organisasi dengan sukses. Karena hal ini dapat menanamkan rasa percaya diri dan semangat kerja pada karyawan serta mendukung visi pemimpin. Banyak pemimpin yang merasa tidak mendapat cukup dukungan dari karyawannya mungkin merasa kesulitan membangun ikatan emosional yang kuat dengan mereka. Dengan kata lain, ini adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya agar melakukan lebih dari yang mereka lakukan saat ini guna memajukan organisasi tertentu.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan dan meningkatkan komitmen pegawai, menghasilkan refleksi dan analisis mengenai tujuan dan sasaran organisasi, serta mendorong pegawai untuk memeriksa dan mengevaluasi diri terhadap kekurangan organisasi. Gaya kepemimpinan yang menginspirasi orang-orang yang mengikutinya untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dikenal sebagai gaya kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya tanggung jawab individu dalam organisasi.

Motivasi kerja pegawai juga merupakan aspek yang tidak kalah pentingnya sama meningkatkan performance pegawai. Ketika seseorang tidak mampu menggunakan seluruh potensinya untuk memperoleh hasil yang ideal, maka diperlukan usaha yang besar agar setiap orang dapat mencapai potensi maksimalnya ini biasa disebut dengan motivasi.

Motivasi merupakan keadaan tersendiri yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan hidupnya. Karena itu, mengetahui apa jadinya motivasi setiap orang. Motivasi digambarkan sebagai perasaan kuat yang mengarah pada kinerja sepanjang upaya mencapai tujuan. Kemampuan karyawan untuk secara konsisten memberikan upaya terbaiknya berkorelasi langsung dengan tingkat motivasinya dalam tugas sehari-hari.

Kinerja organisasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, tingginya kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingginya kinerja

pegawai. Berdasarkan LAKIP tahun 2022, Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu sudah menunjukkan *performance* organisasi yang sangat baik:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu Tahun 2022

No	Program	Target	Realisasi	%
1	Pelayanan Administrasi	80	76, 72	95, 89
2	Peningkatan disiplin aparatur	100	100	100
3	Peningkatan sarana dan prasarana	100	100	100

Sumber: LAKIP Dispora dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu tahun 2022

Dari tabel terlihat bahwa program yayasan pengajaran dan perangkat di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu telah mencapai implementasi penuh. Meski demikian, program manfaat regulasi belum mencapai 100%. Oleh karena itu, upaya-upaya yang mendorong diperlukan untuk memajukan administrasi dalam aspek peraturan. Setiap organisasi menginginkan eksekusi yang representatif dan tinggi, namun tidak semua pekerja dapat memenuhi permintaan otoritas.

Permasalahan serupa juga dihadapi oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan investigasi persiapan yang dilakukan pencipta pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu, kinerja pekerja masih buruk. Hal ini bisa dilihat pada tabel evaluasi pelaksanaan di bawah ini:

Tabel 2. Data Penilaian Prestasi Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu Tahun 2022

No.	Bulan	Penyelesaian Tugas		Tingkat Kehadiran	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Januari	100%	80.0%	100%	88%
2	Februari	100%	77.5%	100%	92%
3	Maret	100%	78.8%	100%	85%
4	April	100%	80.5%	100%	84%
5	Mei	100%	79.3%	100%	86%
6	Juni	100%	79.5%	100%	87%
7	Juli	100%	80.8%	100%	94%
8	Agustus	100%	82.5%	100%	85%
9	September	100%	85.0%	100%	83%
10	Oktober	100%	83.8%	100%	84%
11	November	100%	87.0%	100%	77%
12	Desember	100%	85.0%	100%	83%
	Rata-Rata	100%	81, 6%	100%	85, 7%

Sumber: LAKIP Dispora dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan tingkat penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2022 belum mencapai target 100% yang diharapkan pimpinan. Bukti rendahnya kinerja pegawai dapat berupa prestasi kerja pegawai yang tidak memenuhi target atau tingkat kehadiran/keterlambatan pegawai yang masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu masih kurang. Hal ini tercermin dari keluhan karyawan kepada pemimpin ketika diberikan pekerjaan tambahan, dimana sebagian karyawan merasa belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan karena kurangnya pengalaman. Oleh karena itu, hal ini berdampak pada optimalisasi kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauhman pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang diatas, sehingga peneliti menganalisis permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu?
3. Adakah pengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil pengamatan dari latar belakang diatas, lalu peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Agar mengetahui apakah terdapat dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.
2. Agar mengetahui apakah terdapat dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.
3. Agar mengetahui apakah terdapat dampak dari terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

## **D. Manfaat Penelitian**

Pada dasarnya, suatu karya selalu mendatangkan manfaat. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoretis**

Sebagai sumbangan pemikiran berupa gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

**a. Akademis**

Kegunaan dan referensi hasil penelitian ini untuk dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, yang kedepan dapat memberikan perkembangan yang lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

**b. Instansi**

Kegunaan dan referensi hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memeberikan masukan yang berguna bagi lembaga dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pringsewu.

**c. Pihak Lain**

Sebagai pendorong untuk berkarya dan sebagai penambahan wawasan serta pemahaman terhadap objek yang diteliti guna menyelesaikan perkuliahan.

**2. Manfaat Praktis**

Kami berharap penelitian ini dapat memberikan ide dan saran kepada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

**E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variable-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian. Variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau objek (benda) yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variable sebagai variable independen atau variable bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, kemudian satu variable dependen atau variable terikat yaitu kinerja pegawai. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

Batasan dalam penelitian ini adalah untuk menghindari tidak terkendalinya bahasan masalah yang berlebihan pada studi ini. Tujuannya yaitu membahas masalah yang ada dalam rumusan masalah agar tidak keluar dari jalur dari pembahasan ini. Oleh karena itu dibutuhkan adanya batasan dalam penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah terfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.