

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) organisasi.

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menurut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Modal kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap

organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya. Bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen.¹

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.²

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah bagaimana kemampuan perusahaan mengukur seberapa baik pegawai bekerja dan menggunakan informasi. Penilaian kerja dapat membantu menumbuhkan motivasi dan peningkatan mutu pegawai, maka dukungan dari atasan dan semua pihak sangat diperlukan agar lebih efektif.

¹ Sunarsih, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*, (Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2001), hal. 106-116.

² Hani T Handoko dan Reksohadiprodjo, *Organisasi Perusahaan*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal 27

Dalam mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.³

Dalam kinerja (performance) adalah sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu periode tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan

³ Sunarsih, “*Kepemimpinan Transformasional Dalam era Perubahan Organisasi*” Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 5 no , Desember 2001, hal. 116-138

wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.⁴

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penelitian ini akan mengambil judul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uin Smh Banten”*.

B. Pembatasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten, maka dalam hal ini penulisan membatasi penyajian masalah yang akan dibahas. Adapun permasalahan itu, hanya dikhususkan pada kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap pegawai.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?

⁴ Tri Wahyuningsih, “Sisrem Penilaian kinerja Sebagai Motivator Karyawan” Jurnal Managemen dan Bisnis Vol 7 No. , Juni 2003, hal. 44-55

2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi praktisi

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai,

guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

2. Bagi kalangan akademis

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sistematika yang baik, teratur dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulisan berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Adapun sistematika skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pengertian kepemimpinan transformasional, pengertian motivasi, kinerja pegawai, hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai, tinjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya, kerangka teoritis, pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variable, uji analisis pengukuran data, uji asumsi klasik, analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan, keterbatasan atau kendala-kendala dalam penelitian serta saran-saran yang perlu untuk

disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

