

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Langkat merupakan salah satu unit pemerintah daerah yang memegang peran penting dalam mengurus keuangan dan aset wilayah. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan mampu menggerakkan kinerja yang optimal dan kualitas sumber daya manusia akan terlihat dari kinerja yang di berikan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi ukuran penting dalam menilai sejauh mana efektivitas kerja individu maupun kelompok. Keberadaan sumber daya manusia, khususnya para pegawai, Merupakan faktor utama yang berperan penting dalam menjalankan fungsi dan tugas organisasi guna mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi akan mendukung terciptanya kinerja organisasi yang optimal. Tercapainya sasaran organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dimiliki oleh pegawai yang berperan aktif dalam menggapai sasaran organisasi. Peran pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi sangat penting karena besarnya tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi

berhasilnya suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusianya, tidak hanya dari jumlah pekerjaanya, tetapi juga dari pengalaman dan performa yang ditunjukkan selama menjalankan tanggung jawabnya. Performa karyawan berfungsi sebagai indikator utama yang dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja melibatkan sikap mental dan perilaku seseorang yang percaya bahwa pekerjaan saat ini lebih baik dari pada pengalaman sebelumnya. seorang pegawai atau karyawan akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dari pencapaian yang didasarkan pada hasil kerjanya.

Kinerja yang baik merupakan suatu keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu tugas. Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan tersebut, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam suatu organisasi (Kurniawan, 2022). Sedangkan pengertian kinerja menurut Robbins dalam Reza (2022) “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Namun, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kualitas pegawainya saja, melainkan juga membutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, mengelola, dan memotivasi sumber daya manusia agar organisasi dapat sasaran yang telah ditetapkan (Kusmiyanti, 2021).

Kepemimpinan (*leadership*) seorang pemimpin (*leader*) merupakan salah satu faktor penting dan dominan keberdaannya yang senantiasa mewarnai proses penyelenggaraan dan pengelolaan kegiatan kerjasama yang berlangsung umumnya pada setiap organisasi. Dalam praktiknya, terdapat berbagai gaya kepemimpinan

yang dapat diterapkan, namun tidak semua gaya kepemimpinan mampu memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi pegawai. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan satu organisasi (Nurul Fika et al., 2023).

Pemimpin transformasional mampu memberikan visi yang jelas kepada anggota organisasi, membangun kepercayaan, serta mendorong bawahan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi sehingga kinerja yang dihasilkan dapat melampaui harapan yang ditetapkan. Selain itu, pemimpin transformasional juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan (Huang et al., 2023).

Seorang pemimpin (*leader*) mempunyai peran tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk keberlangsungan lembaga dimana dia memimpin. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar senantiasa bersedia dan mau mengerahkan kemampuannya yang maksimal untuk kepentingan kelompok atau instansinya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal,

sehingga kinerja karyawan bisa baik lagi, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada sebuah organisasi. (Tolu et al., 2021).

Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional biasanya menunjukkan empat perilaku kunci, yang dikenal sebagai "Empat I": motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Perilaku ini mempromosikan komitmen pengikut yang lebih besar, peningkatan kinerja, dan peningkatan loyalitas organisasi dengan menghasilkan area kerja yang menunjang serta memberdayakan (Siregar et al., 2023). Pemimpin transformasi juga membantu pengikut menghubungkan nilai-nilai pribadi mereka dengan misi keseluruhan organisasi untuk menumbuhkan rasa tujuan bersama.

Selain faktor kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi SDM. Kompetensi ialah keahlian untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan yang di dukung oleh perilaku kerja. Kompetensi sangat diperlukan dengan adanya perkembangan yang sangat kompleks dan ketidakpastian tatanan kehidupan masyarakat (Marliana et al., 2024) .

Sumber daya manusia dengan basis kompetensi dilaksanakan supaya bisa mencetak output selaras misi dan target instansi sesuai standar kinerja yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu kompetensi kerja pegawai dalam sesuatu organisasi yang mencukupi berfungsi dan dalam kinerja pegawai yang nantinya bisa tingkatan kinerja organisasi. Tiap organisasi tentu memiliki sesuatu tujuan serta buat menggapai tujuan tersebut, dibutuhkan penerapan tugas yang efisien dari para pegawai. Kompetensi kerja yang besar, seseorang pegawai hendak sanggup berbuat

banyak untuk organisasi, kebalikannya dengan kompetensi yang rendah seseorang pegawai tidak hendak bisa menuntaskan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang kesimpulannya hendak membatasi pencapaian tujuan organisasi (Darmadi, 2021). Hal tersebut sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Pertiwi et al., (2024) Kompetensi SDM mempunyai hubungan positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya penelitian ini menunjukkan setiap terjadi kompetensi SDM yang maksimal maka tingkat produktivitas pegawai meningkat sehingga pegawai dapat mencapai prestasi kerja.

Faktor berikutnya menurut Landra et al., (2021) komitmen organisasi merupakan kemauan untuk senantiasa dalam suatu organisasi, kemauan untuk berupaya keras, dan kepercayaan serta penerimaan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional, kepercayaan terhadap nilai – nilai organisasi, dan kesediaan buat mempertahankan keanggotaan serta berpartisipasi aktif dalam tiap kegiatan organisasi.

Seorang pegawai yang berkomitmen mengindikasikan adanya identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan tentang menjadi bagian dari organisasi dan rasa loyalitas. Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu. Namun, pencapaian tujuan itu tidak sederhana yang dipikirkan oleh pihak manajemen. Banyak kendala yang harus dihadapi. Kendala-kendala utama yang timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Dari hasil pengamatan peneliti, terdapat fenomena yaitu, peningkatan kapasitas SDM aparatur pada BPKAD Kabupaten Langkat masih belum optimal dan berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional pimpinan. Hal ini terlihat dari pegawai yang belum memahami perubahan regulasi pengelolaan keuangan daerah, belum meratanya kemampuan penggunaan sistem informasi keuangan daerah, serta masih rendahnya inisiatif pegawai dalam mengembangkan kompetensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya memberikan motivasi, perhatian terhadap pengembangan pegawai, serta dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas kerja. Akibatnya, peningkatan kapasitas SDM aparatur dalam mendukung tugas pemerintahan daerah belum berjalan maksimal sehingga diperlukan kepemimpinan transformasional yang lebih kuat.

Kompetensi SDM menunjukkan fenomena pengetahuan mendalam tentang regulasi keuangan daerah yang memungkinkan identifikasi anggaran secara akurat sehingga pemahaman komprehensif prosedur pengelolaan asset meminimalkan kesalahan intepretasi kebijakan, kemampuan teknis tinggi dalam software akuntansi pemerintahan untuk laporan tepat waktu sehingga sikap profesional tangguh menjaga integritas dan kolaborasi tim. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan kompetensi SDM khususnya pada pegawai dengan latar belakang pendidikan jurusan ekonomi yang sesuai tupoksi sehingga sering muncul ketidakefisienan pengelolaan anggaran dan kesalahan interpretasi regulasi yang memerlukan peningkatan berkelanjutan untuk mendukung target organisasi.

Fenomena komitmen organisasi terlihat dari keyakinan kuatnya pegawai terhadap karier jangka panjang di instansi yang memberikan peluang untuk berkembang. Keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan masalah pengelolaan keuangan dan aset daerah menunjukkan tanggung jawab tinggi. Minat pegawai terhadap organisasi tercermin dari rasa bangga dan antusias dalam mendukung visi BPKAD. Namun, Sebagian mulai kehilangan minat akibat semangat kerja yang membosankan. Upaya pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tampak melalui semangat kerja dan dedikasi yang tinggi.

Fenomena kinerja pegawai terlihat dari produktivitas tinggi dalam pengelolaan anggaran dan aset daerah tepat waktu, kualitas layanan unggul melalui laporan keuangan akurat, tanggung jawab cepat terhadap koordinasi tim, serta tanggung jawab dan akuntabilitas yang kuat di tandai dengan disiplin tinggi serta pencapaian target APBD. Namun, terdapat keidakefisienan pengelolaan anggaran dan kesalahan interpretasi akibat keterbatasan kompetensi pada pegawai dengan latar belakang Pendidikan non-ekonomi, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas layanan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transfromasional, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKAD Kabupaten Langkat ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKAD Kabupaten Langkat ?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKAD Kabupaten Langkat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD kabupaten langkat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD kabupaten langkat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD kabupaten langkat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD kabupaten langkat”.

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1.4.2 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan dapat memperoleh kesempatan untuk menganalisa dan mengkaji ilmu-ilmu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia untuk diimplementasikan khususnya dalam penyelesaian masalah “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD kabupaten langkat” Selain itu, untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan antara teori yang di peroleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang diteliti dalam rangka untuk melakukan evaluasi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD kabupaten langkat”.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang berencana melakukan penelitian dengan tema atau objek serupa pada masa yang akan datang