

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis organisasi yang ada. Segi positif organisasi ini harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi (Jefrianus dan Farlane, 2020)

Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan asset untuk organisasi. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan pegawai di organisasi tersebut.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain; gaya kepemimpinan. Bentuk kepemimpinan akan mempengaruhi cara pegawai bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ditunjukkan seperti mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja maupun pada saat jam makan siang dan pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa izin.

Kantor Kementerian Agama di Aceh Tenggara memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan keagamaan dan sosial masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompensasi. Kantor Kementerian Agama memiliki peran sentral dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk memastikan penyelenggaraan kegiatan keagamaan dan pelayanan masyarakat dengan baik. Di wilayah Aceh Tenggara, sebagai salah satu wilayah yang memiliki ciri khas budaya dan keagamaan yang kuat, menempatkan Kantor Kementerian Agama sebagai entitas yang strategis dalam memenuhi kebutuhan keagamaan dan sosial masyarakat. Dalam mencapai tujuan dan tugasnya, kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama menjadi kunci penting.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya inisiatif, dan tidak tercapainya target-target yang ditetapkan organisasi. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi (Mangkunegara, 2020).

Sedangkan menurut pendapat lain, Kinerja karyawan sangat diperlukan

karena dengan kinerja tersebut akan diketahui cakupan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur yang secara bersama-sama ditetapkan sebagai acuan (Iis dan yanita,2021).

Kinerja pegawai mempunyai elemen penting dalam organisasi yang efektif. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat baik yang akan menghasilkan keberhasilan yang efektif dan berdampak signifikan terhadap efisiensi organisasi (Mahmood et al, 2018).

Berdasarkan observasi awal tentang kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara ditemukan fenomena bahwa adanya kualitas kinerja pegawai mampu menyampaikan sesuatu dengan jelas dan efektif kepada rekan kerja dan masyarakat, dengan kuantitas kerja pegawai juga dapat menyelesaikan tugas yang diberi oleh pimpinan akan tetapi, masih ada beberapa pegawai yang masih lalai dalam hal kedisiplinan waktu sehingga keterlambatan terjadi di Kantor Kementerian Agama tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin dituntut memiliki kebijakan dan kecerdasan yang lebih dari pada bawahannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi serta perkembangan yang akan dicapai, pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja pegawai.

Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan organisasi. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Kebijakan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di perlukan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu, sedangkan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para pegawai (Pradipto, 2018). Gaya kepemimpinan transformasional juga diartikan, pemimpin menggunakan cara bagaimana bisa mempengaruhi para pengikutnya (Irfani, 2019).

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu, sedangkan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para pegawai (Pradipto, 2018).

Oleh sebab itu, kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan

seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap organisasi yang dipimpin, dan bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Disisi lain, kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para pegawai merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah Motivasi.

Berdasarkan observasi awal tentang gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara ditemukan fenomena bahwa, seorang pemimpin mampu mendorong pegawai untuk mencoba hal baru dan berani mengambil resiko dalam memenuhi kebutuhan pegawai dan pengembangan diri pegawai seperti pelatihan.

Kinerja pegawai yang baik juga pastinya memerlukan motivasi. Motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Farisi, at al 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan teori tersebut, menunjukkan bahwa pegawai akan melakukan tindakan yang menyenangkan atau yang menguntungkan dan memberi harapan hasil yang baik di masa mendatang bila diberikan motivasi yang baik. Tindakan yang menyenangkan atau sesuai dengan kata hatinya, para pegawai melakukan

pekerjaan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal yang menjadi masalah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah bagaimana sikap dan gaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja yang baik di kalangan pegawainya. Apabila motivasi kerja atau gairah kerja menurun, akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan organisasi harus sigap mencari dan meneliti penyebab-penyebab yang menjadi sumber menurunnya motivasi kerja pegawai.

Menurut (Lusri & Siagian, 2017), motivasi diartikan sebagai suatu daya penggerak atau perangsang dalam diri manusia yang dapat menuntun, mengarahkan dan mengatur tingkah laku, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang berbuat sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal. Dalam organisasi pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena dampaknya sangat besar terhadap kinerja pegawai. Sehingga rasa semangat pada pegawai akan tumbuh dan di setiap pegawai akan menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

Berdasarkan observasi awal tentang motivasi di Agama Kementerian ceh Tenggara ditemukan fenomena bahwa kurangnya minat atasan yg berkinerja tinggi dalam memotivasi pegawai seperti jarang mengapresiasi prestasi pegawai

menjadikan tidak semangat atau malas dalam melakukan kerjaan. Selain itu munculnya ketidaknyamanan dengan pekerjaannya karena adanya beban kerja yang di berikan pimpinan harus diselesaikan secepatnya sehingga masalah ini menyebabkan pegawai stres di tempat kerja.

Selain itu kinerja tidak lepas pula dari kompensasi. jika kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja dan kontribusinya, maka pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima tidak sesuai, maka dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan sistem kompensasi yang diterapkan agar dapat menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan mendorong pegawai untuk berkinerja tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kompensasi Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Yani (2020) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima dalam

bentuk fisik maupun non-fisik karena telah melakukan sesuatu. Rahayu & Juhaeti (2022), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Perkasa & Ajis, (2019), Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal tentang kompensasi di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara ditemukan bahwa gaji pegawai yang diterima setiap bulannya sudah layak sehingga mempengaruhi kinerja. Akan tetapi Insentif di organisasi tersebut masih kurang karena tidak ada imbalan finansial yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai padahal kinerjanya sudah melebihi standar.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tenggara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Aceh Tenggara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penulisan penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi semua pihak, adapun kegunaan dari penelitian ini didasarkan para teoritis dan praktis:

1.4.1 Bagi Praktis

1. Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja pegawai di dalam lembaga atau instansi.

1.4.2 Bagi Teoritis

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai