

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mengatasi masalah terkait kinerja karyawan, organisasi atau perusahaan memerlukan peran penting dalam pengelolaan melalui manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) guna memelihara serta meningkatkan kinerja secara optimal. Manajemen SDM berfungsi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Salmah, 2015).

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan menarik karena memiliki manfaat yang signifikan. Setiap organisasi tentu mengharapkan agar seluruh karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit untuk diwujudkan.

Hasibuan (2016) Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar yang menyebabkan seseorang mau dan giat melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Motivasi mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja dengan giat, dan mempertahankan usaha demi mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi tidak hanya berasal dari dorongan internal individu, tetapi juga dari faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Tingkat motivasi yang tinggi pada

pegawai akan berdampak positif terhadap produktivitas, disiplin, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2017) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengubah pengikut dengan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya tujuan organisasi, memotivasi mereka untuk melebihi ekspektasi, dan mengembangkan potensi mereka secara penuh.

Salah satu aspek penting dalam organisasi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kepemimpinan. Pemimpin merupakan individu yang memiliki kemampuan memimpin serta memengaruhi orang lain atau kelompok. Selain itu, seorang pemimpin juga berperan aktif dalam menyusun rencana, mengoordinasikan kegiatan, dan melaksanakan berbagai tugas untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan sehingga mereka dapat mencapai kinerja optimal, melebihi kepentingan pribadi, serta memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Robbins (2006) Komitmen organisasi adalah suatu sikap individu yang menunjukkan identifikasi dan keterikatan terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Inspektorat Daerah Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo masih perlu diperbaiki agar mampu mencapai hasil yang optimal.
2. Motivasi Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo masih perlu peningkatan.
3. Kepemimpinan Transformasional Inspektorat Daerah Kabupaten Karo perlu untuk diperbaiki guna memotivasi dan mendorong semangat kerja setiap pegawai.
4. Perlunya menanamkan Komitmen Organisasional pada Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasional.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?

2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo? Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
4. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah

Kabupaten Karo.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Motivasi, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Inspektorat Daerah Kabupaten Karo dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.