**BABI**

**PENDAHULUAN**

**1.1LatarBelakang Masalah**

Sumberdayamanusiamerupakanfaktor pentingdalammenentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi baik departemen dan lembaga.Sumberdayamanusiamerupakan bagianyangsangatdibutuhkan untuk menjalankansektor-sektorlainyang ada.MenurutBangun(2021:4)menjelaskan bahwa Salah satu sumberdaya organisasiyangmemilikiperanpentingdalam mencapaitujuannya adalah sumberdayamanusia.Sumberdayamanusiayang dimaksuddisini,ialahparapegawaiyang bekerjadidepartemenitusendiri. Pegawai merupakan faktorutama danberperanpentingdi dalaminstasiyaitu sebagaiperencana,pelaksana, pengawasdanpengendalikegiataninstasi.Jika sumberdayamanusiayang adamemilikikualitas yangbaik, makatugasdanfungsi yangdilakukanakandapatterselesaikandengan baik. Namunsebaliknyaapabila sumberdayamanusiayangadadidalamnyatidakmemilikikomitmendan kualitas yang baik,makatujuandanrencanayangdibuatjugatidakdapatdilakukansecara maksimal.Makadariitu,setiapinstasidituntutuntukdapatmengoptimalkan

potensisumberdayamanusiayangadadidalamnya.

Motivasikerjamerupakandasarbagisuatuorganisasiuntuk mengembang- kanbaikinstansipemerintahmaupuninstansi swastatidaklainkarenaadanya keinginanuntukmewujudkantujuandan usahayangdilakukansecarabersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagaipenggerak

maupundoronganyangdapatmemicutimbulnyarasasemangatdanjugamampu

1

mengubahtingkahlakuindividuuntukmenuju padahalyang lebih baik.Motivasi kerjameliputiusahauntuk mendorongatau memberikansemangatkepadapegawai dalambekerja.Motivasikerjapegawaidapat bersumberdaridalamdiriseseorang yangseringdikenaldenganmotivasiinternaldan motivasieksternalyang timbul karenaadanyapengaruh-pengaruhdariluaruntukmendorongseseorangmelakukan sesuatusesuaidengantujuanyangdiharapkan.MenurutBenowitz (2021:43) motivasikerjaadalahkekuatanyangmenyebabkanindividubertindakdengancara tertentu.Adapuncarauntuk meningkatkanmotivasikerjapegawaiadalahdengan meningkatkanmotivasi kerjamelaluitraining,misalnyamengadakanpelatihan untukmeningkatkankerja,berikan reward(bonus)bagipegawaiyangberprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan

kegiatankhususuntukmembangunkekeluargaanantarpegawaidenganpimpinan.

Padahakikatnyamotivasikerjaadalah untukmenggerakandan mengarahkanpegawai dalambekerja sehinggamencegahterjadinyahambatan, kesalahan dankegagalan dalambekerja.Motivasikerjamenunujukkan adanya disiplindalambekerjasehinggapegawailebih tekun,cermatdanlebihgiatatau semangatuntukmelakukansuatupekerjaanyang menjadikewajibanbagiseorang pegawai.Denganhaltersebut,maka pegawaimelaksanakantugasnyaharussesuai denganprogramkerjayang telahdibuatdanmengikutiperaturandalambekerja. Sehingga menghasilkanpekerjaan yang kualitasmaupunkuantitas yangdapat memuaskan.

Terdapatbeberapa fakoryangdapatmempengaruhiterjadinyamotivasi

kerja.Salahsatufaktoryangmenjadipenyebabterjadinyamotivasikerjaadalah

kepemimpinan transformasionaldanlingkungankerja.Kepemimpinan transformasionalmerupakansalahsatu dimensipentingdalamkepemimpinan efektif yangsekaligusmenjadiprediktorterkuatatashasilkepemimpinan (*leadershipoutcomes*),sepertiusahaekstra parabawahan terhadapketrampilan kepemimpinan(BassdalamHakim,2020).Modelkepemimpinanyangditampilkan seorang pemimpintransformasionaldiharapkandapatmeningkatkanupaya bawahan untuk mencapaihasilkerjayang optimal.Modelkepemimpinanini merupakansalahsatu modelkepemimpinanyangmulaidiperhitungkankegunaan- nya dalam menghadapiperubahan organisasi. Kepemimpinantransformasional mampumenginspirasiorang lainuntukmelihatmasadepandenganoptimis, memproyeksikan visi yangideal, danmampu mengkomunikasikanbahwavisi tersebutsehinggadapatdicapai,(Saragih, 2019).Modelkepemimpinan transformasional di yakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam

organisasiyangsedang menghadapituntutanpembaharuandan perubahan.

Kepemimpinantransformasionalmerupakankepemimpinanyang memiliki visikedepandanmampu mengidentifikasikanperubahanlingkungansertamampu mentransformasiperubahantersebutkedalamorganisasi,mempelopori perubahan danmemberikan motivasidaninspirasikepadaindividu-individupegawaiuntuk kreatifdaninovatif, membawapembaharuandalamkinerjamanajemen, beranidan bertanggungjawabmemimpindan mengendalikanorganisasi.Dengandemikian, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihatdarikemampuannyamempengaruhibawahannyauntukmencapaitujuan

organisasi. Dengan adanya dukungan pemimpinan yang baik dan tepat

pada suatuorganisasitentunyapegawaiakanberupayauntukmengembangkan kemampuanpribadidan meningkatkankemampuandimasamendatang.

Faktorlainyang berpengaruhterhadapmotivasikerjayaitufaktor lingkungankerja. Lingkungankerjamerupakan segala sesuatuyangberada di sekitarpegawai yangdapatmempengaruhipelaksanaanpekerjaan. Lingkungan pekerjaanmerupakan keseluruhansaranadanprasaranakerjayangadadisekitar pegawaiyangsedangmelakukanpekerjaanyangdapatmempengaruhipelaksanaan pekerjaan meliputitempatbekerja,fasilitas,kebersihan,pencahayaan,ketenangan, termasukjugahubungankerja antara orang-orangyangada ditempattersebut. Lingkungankerjayangbaik jugadapatmendukungkegiatankerjasehingga pegawaimemilikisemangatkerjadan meningkatkanmotivasikerjapegawai. Lingkungankerjadapatmenciptakanhubungankerjayang mengikatantaraorang- orangyang adadidalamlingkungannya.Olehkarenaitu, hendaknyalingkungan kerjaharusbaikdankondusif karenalingkugankerjayangbaikdankondusif menjadikarpegawaimerasanyaman beradadiruangandan merasasenangserta bersemangatuntukmelaksanakantugas-tugasnya sehinggamotivasikerjaakan

terbentukdankinerjapegawaipunakanmeningkat.

KantorBadanPendapatanDaerah UPTWilayahIXKecamatanPercutSei TuanadalahunsurpenunjangPemerintahDaerahSumatera Utarayangmempunyai tugasmembantuWalikotadalammenentukankebijakandibidang perencanaan pembangunandidaerahsertapenilaiandan pelaksanaannya.KantorBadan Pendapatan Daerahdibentukberdasarkankebutuhan,perkembangandankemajuan

di Bidang Pemerintahan serta kemajuan teknologi dewasa ini, dalam rangka

membantupemerintahdaerahmelaksanakanpembangunan,khususnyadiBidang

Pemerintahan.

FenomenamasalahpadaKantorBadanPendapatanDaerahUPTWilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan yaitu masih kurangbaiknya pimpinan dalam menjalankantugassebagaipemimpin.Dimanasebagaipemimpinyang memiliki kepemimpinantransformasionalyang baik,seharusnyapimpinanmemberikan perhatianterhadap motivasikerjapegawaikarenasepertimemberikansaran-saran dankepercayaanterhadapparapegawainya.Adabeberapahalyang berhubungan dengan pegawaiyangseharusnyamenjadiperhatiandaripimpinanyaitu masih ditemukannyapenempatanorangyang tidakpadatempatnyayaknitidaksesuai denganjabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya pengahargaan terhadap pegawaiyangmemilikikinerjayangbaikdanuang jamlemburterlalusedikit sehinggabeberapapegawaitidakmau bekerjalemburuntukmenyelesaikan pekerjaanyatepatwaktu. Keadaantersebuttentunyaakan mempengaruhimotivasi kerjapegawaiapabilatidakdiperhatikandenganbaikdimanaakanmenurunkan

motivasikerjapegawaitersebut.

Sedangkanfenomenalain yangterlihatyaituterdapatpadalingkungankerja yangmasihkurangbaik.Berdasarkanhasilprasurvey diketahuidiKantorBadan PendapatanDaerahUPTWilayahIXKecamatanPercutSeiTuan bahwa lingkungankerjayangadasaatbelumcukup memadai.Halini terlihat mulaidari fasilitaskomputerdanruangankerjayangterbatasserta layananinternetyangsudah tersediapadasetiapruangannamunmasihmemilikiaksesjaringanyangsangat

terbatasataubelumdapatdigunakansecara optimal.Lingkungankerjayang kurang

memadaitersebuttentunya akanmenghambatpekerjaanpegawaidantentunyaakan mempengaruhimotivasikerjapegawai.

Berikutpenelitisajikanhasilprasurvey yangdilakukankepadabeberapa responden penelitianyaitupegawaiKantorBadanPendapatanDaerahUPT WilayahIXKecamatanPercutSeiTuan.

**Tabel1.1**

**DataPraSurveyPenelitian VariabelKepemimpinanTranformasional(X1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Tidak setuju** | **(%)** | **Setuju** | **(%)** |
| **KepemimpinanTranformasional(X1)** | | | | | |
| ***Idealizedinfluence*(Karismatik)** | | | | | |
| 1 | Pemimpinmemberikan  petunjukkepadapegawai bagaimanamenyelesaikan suatupekerjaandenganbaik | 7 | 46.7 | 8 | 53.3 |
| ***Inspirational motivation*(inspirasidanmotivasi)** | | | | | |
| 2 | Pemimpinterkadang  memberikanmotivasikepada pegawaiuntukbekerjalebih baik | 5 | 33.3 | 10 | 67.7 |
| ***Intellectualsimulation*(StimulasiIntelektual)** | | | | | |
| 3 | Pemimpinmembantupara  pegawaidalammenyelesaikan masalahpekerjaansecara rasional/logis. | 7 | 46.7 | 8 | 53.3 |
| ***IndividualizedConsideration*(Perhatiansecara individual)** | | | | | |
| 4 | Pemimpinbersedia  mendengarkankesulitandan keluhanyangpegawaialami. | 6 | 40 | 9 | 60 |
| **LingkunganKerja(X2)** | | | | | |
| **SuhuUdara** | |  |  |  |  |
| 5 | Pimpinanselalu memperhatikantemperatur udaradisetiapsudutruangan | 7 | 46.7 | 8 | 53 |
| **Kebisingan** | |  |  |  |  |
| 6 | Suasanatempatkerjapegawai jauhdarikebisingansehingga | 7 | 46.7 | 8 | 53 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | dapatmemberikan kenyamanandalambekerja |  |  |  |  |
| **Penerangan** | |  |  |  |  |
| 7 | Peneranganyangadadi ruangankerja  telahsesuaikebutuhanuntuk mendukungaktivitaspekerjaan pegawai | 4 | 26,7 | 11 | 73,3 |
| **MutuUdara** | |  |  |  |  |
| 8 | Suhuudaraditempatkerjasaya sangatmembuatnyaman | 5 | 33.3 | 10 | 67.7 |
| **KeamananDiTempatKerja** | |  |  |  |  |
| 9 | Tempatkerjasayamenjamin keamananpegawaidalam bekerja | 5 | 33.3 | 10 | 67.7 |
| **MotivasuKerja(Y)** | | | | | |
| **TanggungJawab** | |  |  |  |  |
| 10 | Parapegawaimelaksanakan tugassesuaidengantugasyang telahdi-berikanolehatasan  saya | 8 | 53.3 | 7 | 46.7 |
| **PrestasiKerja** | |  |  |  |  |
| 11 | Prestasikerjayangpegawai capaisaatinisudahsangat memuaskan | 5 | 33.3 | 10 | 67.7 |
| **PeluangUntukMaju** | |  |  |  |  |
| 12 | Seluruhpegawaimemiliki peluanguntukmeningkatkan kinerjanya | 6 | 40 | 9 | 60 |
| **PengakuanatasKinerja** | |  |  |  |  |
| 13 | Pimpinanakan memberikan bonuskepadapegawai yang memilikikinerjayangbaik | 6 | 40 | 9 | 60 |
| **PekerjaanYangMenantang** | |  |  |  |  |
| 14 | Pegawaisenangmelakukan pekerjaanyangdiluar zona amannya | 5 | 33.3 | 10 | 67.7 |

Daritabel1.1,diketahuihasilprasurvey yang penulislakukandengan15 pegawaiKantor BadanPendapatanDaerahUPTWilayahIXKecamatanPercutSei Tuanditemukanbahwamasihadanyapegawaiyangmenjawabtidaksetujudengan

pernyataanyangdiberikandimanamenandakanmasihadanyapegawaiyangkurang puasdenganmanajemenyangdilakukan.Haliniterlihatdarimasihadanyapegawai yang menjawabtidaksetujuuntukvariabelkepemimpinantransformasionalpada pernyataan“pemimpinmemberikan petunjuk kepadapegawaibagaimana menyelesaikansuatupekerjaandenganbaik”dimanapegawaiyangmenjawabtidak setujuada7 pegawaiatau46.7%.Halinimenandakanbahwamasihadapegawai yang beranggapanbahwapimpinantidakdapatmemberikanpetunjukatauarahan yangbaikkepadapegawaisehinggamasihadapegawaiyangkurangmaksimal

dalammenjalankan tugasnya.

Begitujuga dengan pernyataan untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan“Pimpinanselalumemperhatikan temperaturudaradisetiapsudut ruangan”,dimanamasihpegawaiyangmerasatidak setujudenganpernyataan tersebutyaitusekitar7 pegawaiatau 46.7%.Dimanahalinimenandakanbahwa masihadanyapegawaiyang merasakurang nyamandengantemperatur udaradi ruangankerja.Dimanabeberapapegawaimerasabahwaruangankerjamasihterasa panasdanACyangdigunakankurangterasadinginsehinggahaltersebutdapat

mengganggumotivasikerjapegawai.

Sedangkanuntukvariabelmotivasikerja padapernyataan“Parapegawai melaksanakantugassesuaidengantugasyang telahdiberikanolehatasansaya”, jugaterdapatpegawaiyang merasatidaksetujudenganpernyataantersebutyaitu sekitar8 pegawaiatau53.3%.Haliniterjadidikarenakanmasihadanyapegawai yangharusmenyelesaikan pekerjaan pegawai lain atau yangbukan tugasnya,

dimanainitentunyadapatmemperngaruhikinerjapegawaidimanapegawaitidak

dapatfokuspadapekerjaanutamayangharusdikerjaakannya.Apabilahalinitidak diperhatikandenganbaiktentunyaakan mempengaruhimotivasikerjapegawai.

Berdasarkanlatarbelakangtersebut, makapenelititertarikuntuk mengambil judulskripsi**“PengaruhKepemimpinanTransformasionaldan LingkunganKerjaTerhadapMotivasiKerjaPegawaiPadaKantorBadan**

**Pendapatan DaerahUPTWilayahIXKecamatanPercutSeiTuan”.**

**1.2Identifikasi Masalah**

MenurutSugiyono(2021:66)identifikasimasalahadalah pengenalan masalahatauinventarisirmasalah.penelitian(*researchproblem*) akan menentukan kualitassuatupenelitian, bahkanitujugamenentukanapakahsebuahkegiatanbisa

disebutpenelitianatautidak.

Berdasarkan latar belakangmasalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasimasalahadalahsebagaiberikut:

1. Kurangbaiknyapimpinandalammemberikanmotivasikepadapegawaiyang

menyebabkanmenurunnyamotivasikerjapegawai.

2. Masihkurangmemadainyafasilitaskerjayangadasehinggamengakibatkan lingkungankerjakurangnyaman.

3. MenurunnyamotivasikerjapegawaiKantorBadanPendapatanDaerahUPT WilayahIXKecamatanPercutSeiTuan.

**1.3BatasanMasalah**

MenurutTahir(2019:19),“Batasanmasalahberkaitandengan pemilihan masalahdariberbagaimasalahyangtelahdiidentifikasi.Dengandemikian,masalah

akandibatasimenjadilebihkhusus,lebih sederhana,dangejalanyaakanlebih mudahkitaamatikarenadenganpembatasanmasalahmakaseorang penelitiakan lebihfokusdanterarahsehinggamengertikemanaakanmelangkahselanjutnyadan apatindakanselanjutnya”.

Batasanmasalahpenelitianiniyaitupenelitihanyamembahas mengenai PengaruhKepemimpinan TransformasionaldanLingkunganKerjaTerhadap MotivasiKerjaPegawaiPadaKantorBadanPendapatanDaerahUPTWilayahIX

KecamatanPercutSeiTuan.

**1.4RumusanMasalah**

MenurutSugiyono(2021:34)“Rumusanmasalah merupakan kalimat pertanyaan yang akan dicarijawabannya melalui pengumpulan data, dimana peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya yaitu dengan

menggunakanpenelitian”.

1. Apakahadapengaruhkepemimpinan transformasionalterhadapmotivasikerja pegawaipadaKantorBadanPendapatanDaerah UPTWilayahIXKecamatan PercutSeiTuan?

2. Apakahadapengaruhlingkungankerjaterhadapmotivasikerjapegawaipada KantorBadanPendapatanDaerah UPTWilayahIXKecamatanPercutSei Tuan?

3. Apakahadapengaruhkepemimpinantransformasionaldanlingkungankerja terhadapmotivasikerjapegawaipadaKantor BadanPendapatan Daerah UPT WilayahIXKecamatanPercutSeiTuan?

**1.5TujuanPenelitian**

MenurutSugiyono (2021:55)“ Tujuanpenelitianadalahuntukmenemukan, membuktikandan mengembangkansuatu persoalanataupengetahuandengan menggunakanprosedur-prosedur ilmiah”.Tujuanyangingindicapaidaripenelitian iniadalah:

1.Untukmengetahuiapakahadapengaruhkepemimpinan transformasional terhadap motivasikerjapegawaipadaKantorBadanPendapatanDaerah UPT WilayahIXKecamatanPercutSeiTuan.

2. Untukmengetahuiapakahadapengaruhlingkungankerjaterhadapmotivasi kerjapegawaipadaKantorBadanPendapatan DaerahUPTWilayahIX KecamatanPercutSeiTuan.

3. Untukmengetahuiapakahadapengaruhkepemimpinantransformasionaldan lingkungankerjaterhadapmotivasikerjapegawaipadaKantor Badan PendapatanDaerah UPTWilayahIXKecamatanPercutSeiTuan.

**1.6ManfaatPenelitian**

MenurutSugiyono(2021:43)“Manfaatpenelitianyaituuntukmenyelidiki keadaan,alasan,maupunkonsekuensiterhadapkeadaantertentu.”Adapunmanfaat yang ingindiberikanpenulisdariSkripsiiniadalahsebagaiberikut: Adapunmanfaatpenelitianiniadalah:

1. Manfaatbagipeneliti

Penelitianini sebagaipengalamaan,pengetahuan danpengembanganteori yangselamainidiperolehdalamprosesperkuliahaan.Melihat tingkat kepemimpinantransformasionaldanlingkungankerjaterhadapmotivasikerja

pegawaipadaKantorBadanPendapatan DaerahUPTWilayahIXKecamatan

PercutSeiTuan.

2. Manfaatbagiinstasi

Hasilpenelitianinidiharapkan menjadiinformasidasar bagipegawaiKantor BadanPendapatanDaerahUPTWilayahIXKecamatanPercutSeiTuandalam meningkatkankinerjanya.

3. Manfaatbagiuniversitas

Hasilpenelitianinidiharapkan menjadiinformasidanreferensibagipihak- pihakyang membutuhkankhususnyaberkaitandengan kepemimpinan transformasional,lingkungankerjadan motivasikerja.