

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, memenuhi tenggat waktu, dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Selain itu, mereka juga cenderung memiliki inisiatif yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja.

Namun, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti kepemimpinan, dan dukungan dari manajemen. Organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan pelatihan serta pengembangan bagi pegawainya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai serta memberikan umpan balik yang konstruktif agar pegawai dapat terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Permasalahan kinerja pegawai pada badan keuangan dan aset daerah sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Banyak pegawai yang tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai regulasi dan prosedur yang berlaku, sehingga mengakibatkan kesalahan dalam pengelolaan keuangan dan aset.

Di samping itu, komunikasi yang kurang efektif antara pegawai dan atasan sering kali menjadi penghambat dalam penyelesaian tugas. Ketidakjelasan dalam penugasan dan kurangnya umpan balik dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi di kalangan pegawai. Untuk mengatasi permasalahan ini, penting bagi badan keuangan dan aset daerah untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan pelatihan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai sangat erat dan saling mempengaruhi. Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui visi yang jelas dan tujuan yang menantang. Pemimpin yang transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian hasil, tetapi juga pada pengembangan individu dalam tim. Dengan memberikan dukungan, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi, pemimpin ini mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional mendorong pegawai untuk berinovasi dan berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki peran dalam organisasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya meningkat, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Gaya kepemimpinan transformasional di kantor keuangan dan aset daerah sering kali menghadapi tantangan dalam implementasinya. Salah satu permasalahan utama adalah resistensi dari pegawai yang terbiasa dengan pendekatan kepemimpinan yang lebih otoriter. Ketika pemimpin berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi tim melalui visi dan tujuan bersama, beberapa pegawai mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas, terutama jika pegawai merasa bahwa mereka tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk mendukung gaya kepemimpinan transformasional juga menjadi kendala. Pemimpin yang ingin menerapkan pendekatan ini perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan tim. Tanpa dukungan yang memadai, pemimpin mungkin kesulitan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Akibatnya, tujuan organisasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan dan aset daerah dapat terhambat, dan potensi penuh dari gaya kepemimpinan transformasional tidak dapat tercapai.

Pelatihan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor keuangan dan aset daerah. Melalui pelatihan yang terstruktur, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek teknis terkait pengelolaan keuangan dan aset, tetapi juga pengembangan soft skills seperti komunikasi dan manajemen waktu. Dengan demikian, pegawai yang terlatih akan lebih percaya diri dalam mengambil

keputusan dan menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Selain itu, hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai juga dapat dilihat dari peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Di kantor keuangan dan aset daerah, pegawai yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang dihadapi, serta lebih responsif terhadap perubahan kebijakan dan regulasi. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan pelatihan kerja di kantor keuangan dan aset daerah sering kali berkaitan dengan kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai dalam mengelola anggaran dan aset daerah secara efektif. Banyak pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang memadai di bidang keuangan, sehingga mereka kesulitan dalam memahami regulasi dan prosedur yang berlaku. Selain itu, pelatihan yang ada sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan praktis di lapangan, sehingga pegawai merasa kurang siap untuk menghadapi tantangan yang ada dalam pengelolaan keuangan daerah.

Di samping itu, kurangnya dukungan dari manajemen dalam hal penyediaan sumber daya dan waktu untuk mengikuti pelatihan juga menjadi kendala. Banyak pegawai yang terpaksa mengabaikan pelatihan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga mereka tidak dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Hal ini berpotensi mengakibatkan kesalahan dalam pengelolaan

keuangan dan aset daerah, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan publik.

Komitmen afektif dan kinerja pegawai sangat penting dalam konteks organisasi. Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang mencakup rasa memiliki dan keinginan untuk berkontribusi secara positif. Ketika pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras, berinovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang merasa terikat secara emosional dengan tempat kerja mereka biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan produktivitas. Mereka juga lebih mungkin untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan tim, yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan.

Sebaliknya, pegawai dengan komitmen afektif yang rendah mungkin kurang termotivasi dan lebih cenderung untuk melakukan pekerjaan dengan minimal usaha, yang dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan komitmen afektif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pegawai Dengan Komitemn Afektif Sebagai Variabel Pemediasian Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Sebagai Tugas Akhir dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarja Program Studi Ilmu Manajemen Pada Universitas Labuhanbatu.

1.2.Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian adalah penjelasan yang jelas mengenai ruang lingkup dan fokus dari penelitian yang dilakukan. Batasan ini penting untuk menghindari perluasan topik yang tidak relevan dan untuk memastikan bahwa penelitian tetap terarah. Dalam mendeskripsikan batasan masalah, peneliti harus mengidentifikasi aspek-aspek tertentu yang akan diteliti, serta menjelaskan faktor-faktor yang tidak akan menjadi fokus penelitian. Pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pegawai Dengan Komitemn Afektif Sebagai Variabel Pemediasian Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.3.Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah pernyataan yang merumuskan isu atau pertanyaan yang ingin dijawab melalui penelitian tersebut. Rumusan ini berfungsi sebagai panduan untuk menentukan fokus penelitian dan membantu peneliti dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam menyusun rumusan masalah, peneliti perlu mempertimbangkan konteks penelitian, tujuan yang ingin dicapai, serta relevansi isu yang diangkat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
5. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
7. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.4.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memahami fenomena tertentu yang menjadi fokus kajian. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengetahuan yang ada, serta menawarkan solusi atau rekomendasi berdasarkan temuan yang diperoleh. Selain itu, tujuan penelitian juga mencakup pengembangan teori, pengujian hipotesis, dan penerapan hasil penelitian dalam praktik. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
6. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
7. Untuk mengetahui apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.5.Manfaat Penelitian

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi di kantor badan keuangan dan aset daerah memiliki berbagai manfaat yang signifikan. Pertama, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang inspiratif dan pelatihan yang efektif

dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, manajemen dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih baik untuk memotivasi pegawai.

Kedua, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai akan lebih siap menghadapi tantangan dan meningkatkan produktivitas mereka.

Ketiga, dengan mengidentifikasi komitmen afektif sebagai variabel mediasi, penelitian ini dapat membantu organisasi memahami bagaimana perasaan pegawai terhadap organisasi dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan retensi pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan pegawai dan peningkatan kinerja organisasi.