

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Permasalahan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi masalah penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pegawai adalah aset yang paling berharga dari setiap perusahaan karena mereka dapat membuat atau menghancurkan reputasi perusahaan dan dapat efek negatif profitabilitas. Kinerja pegawai merupakan blok bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor yang meletakkan dasar untuk kinerja tinggi harus dianalisis dengan organisasi. Karena setiap organisasi tidak dapat maju oleh satu atau dua upaya individu, itu adalah upaya kolektif dari semua anggota organisasi, Abbas & Yaqoob, (2009:269). Fenomena kurang optimalnya permasalahan kinerja merupakan faktor utama saat ini yang harus dijalani oleh banyak organisasi, sebagian organisasi menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui cara melalui tingkat mana tingkat tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, Tran & Thao, (2015:169).

Permasalahan Kinerja Pegawai masih menjadi permasalahan serius bagi banyak Negara terutama pada sektor lembaga pemerintahan. Pada sektor pemerintahan, layanan yang *responsive*, memadai, sopan dan efisien kepada publik diharapkan menjadi tujuan dari setiap lembaga untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, lembaga yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia di pemerintah harus fokus pada peningkatan kinerja pegawai dalam melayani publik, Capadosa & Bernard, (2013:1). Selain itu, sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia juga merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi Masharyono & Sumiyati, (2016).

Belum optimalnya kinerja pegawai terjadi pula pada sektor pemerintahan di Indonesia. Dalam hasil survei *Political and Economic Risk Consultancy* (2008) menunjukkan bahwa, kualitas birokrasi di Indonesia termasuk yang terburuk bersama Vietnam dan India. Sementara itu hasil penelitian serupa juga ditunjukkan *The World Competitiveness Yearbook*

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(2008) yang dikeluarkan oleh *Institute for Management Development (IMD)* yang menggolongkan indeks 2 dari 60 Negara kompetitif birokrasi Indonesia di kelompok terendah sebelum India dan Vietnam.

Sementara itu, menurut laporan *Global Competitiveness Report* dari *World Economic Forum*, menyebutkan ranking kemampuan daya saing Indonesia pada tahun 2006 berada pada peringkat 51 dan tahun 2007 kembali menurun kepada peringkat 54. Studi dari Booz-Allen dan Hamilton menemukan fakta bahwa Indonesia merupakan negara dengan tingkat *good governance* paling rendah diantara negara-negara tetangganya. Indeks *good governance* Indonesia memperoleh hasil 2,8, sangat rendah jika dibandingkan dengan Negara lain seperti Singapura 8,9; Malaysia 7,7; Thailand 4,8; dan Filipina 3,47 (Nugroho, 2008:35). Dikatakan juga dalam laporan itu bahwa Kemampuan Manajemen birokrasi menempati urutan ke-42 dari 48 negara dan kemampuan daya saing terhadap negara-negara lain menempati urutan ke-41 dari 48 negara.

Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara (MenPan) Taufiq Effendi menyatakan bahwa, lebih dari 1.998.293 orang ASN dari total 3.633.261 orang ASN di Indonesia mempunyai kinerja yang dapat dikatakan buruk. Hal senada dikatakan oleh Ombudsman Republik Indonesia 22/07/2014 mengatakan bahwa, dalam hasil surveinya 42,90 persen pelayanan di 18 Kementrian yang di survey tidak memajang standar waktu dan pelayanan yang baik. (Inovasi.lan.go.id 25/03/2015 Pukul 18.30 WIB)

Jawa Barat adalah salah satu provinsi di mana kinerja atau kualitas pelayanan dari pegawai negeri sipil (ASN) tidak sebanding dengan anggaran negara dalam menggaji Pegawainya disertai tunjangan yang besar. Hal tersebut di dukung oleh data besarnya tunjangan penghasilan ASN di lingkungan Pemprov Jabar (terbesar di Indonesia) dinilai tidak sebanding dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Ditambah lagi besarnya sisa anggaran SILPA APBD 2009 Rp. 1,3 Trilyun dan SILPA APBD 2010 Rp. 2,44 Trilyun mengindikasikan bahwa kinerja birokrasi di Pemprov Jabar tidak optimal karena banyak anggaran pembangunan yang tidak terserap. (Pikiran-rakyat.com 25/03/2015 Pukul 19.00 WIB)

Achmad Rivai, 2017

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kurang optimalnya kinerja tersebut dipastikan terjadi juga di beberapa kota di provinsi Jawa Barat yang mengalami penurunan kinerja ASN dan kota yang kinerjanya belum optimal adalah Kota Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (R. Setiawan, Sumantri, Iskandar, & Sulastiana, 2015) menyatakan bahwa, rendahnya kinerja aparatur publik pada pelayanan dikalangan internal di Kota Bekasi menunjukkan hasil yang belum optimal.

Masih kurangnya kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan Pemerintah Kota (Pemkot) Bekasi tengah merancang konsep aturan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam bentuk penghargaan dan hukuman. Rahmat Effendi selaku Walikota Bekasi menyatakan bahwa, setiap tahunnya Pemkot Bekasi menghabiskan sekitar lebih dari 20% Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bekasi, hanya untuk belanja pegawai, namun kinerja yang dicapai para ASN ini masih tidak maksimal dari yang di harapkan. (<http://www.asncpns.com> 30/03/2017 Pukul 12.25 WIB). Kinerja para ASN di Kota Bekasi dikatakan masih rendah yaitu banyaknya ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Seperti sidak yang dilakukan BKD pada Kamis (26/1) di sejumlah SKPD di Kota Bekasi, di Dinas Tata Kota misalnya, dari 328 pegawai, 63 orang tidak masuk tanpa keterangan, Kesbangpolinmas dari 50 pegawai, 13 pegawai tanpa keterangan, Disdukcapil dari 113 pegawai, 19 di antaranya tanpa keterangan, Disbangkar dari 158 pegawai, 19 diantaranya tanpa keterangan, Bapeda dari 98 pegawai, 8 diantaranya tanpa keterangan. Berdasarkan pernyataan dari Wali Kota Bekasi Rahmat Effendi masih banyak aparatur- aparatur pemerintahan yang bolos di dalam melaksanakan tugas sebagai ASN. Wali Kota Bekasi Rahmat Effendi pun bahkan telah menandatangani surat penjatuhan sanksi terhadap empat aparaturnya yang dianggap menyalahi aturan gaya kepemimpinan transformasional sepanjang Agustus hingga September 2014. (jppn.com 16/03/2015 Pukul 14.45 WIB)

Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi adalah salah satu instansi pemerintahan. Dimana Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber

Achmad Rivai, 2017

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Akan tetapi, kinerja pegawai Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi di dalam pelaksanaannya masih terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Syarat keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi maka dibutuhkan pegawai yang diharapkan memiliki kinerja baik dalam segala aspek. Hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai terjadi di Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi di mana berdasarkan penilaian yang di dapat dari setiap pegawai yang dapat dikatakan masih jauh dari kata tinggi. hal Selama tahun 2013 sampai tahun 2015 secara keseluruhan kinerjanya masih di bawah, bahkan selalu mengalami penurunan dengan jumlah yang tidak sedikit. Rata-rata yang seharusnya mendapatkan penilaian A dan B sangat jauh dari harapan, karena hamper keseluruhan hasil penilaian kinerja ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi mayoritas mendapatkan nilai C dan D. Terdapat berbagai indikator kinerja yang memiliki nilai buruk dilihat dari Tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1. 1
DATA PENILAIAN KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL
UPPKH TAHUN 2013-2015

No	Penilaian Perilaku/Sikap Mental	Jumlah Penilaian Hasil Kinerja Pegawai dari Banyaknya Pegawai												
		A			B			C			D			
		Jumlah Pegawai ASN	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
1	Kejujuran		-	-	-	-	-	-	28	28	25	2	2	5
2	Loyalitas		-	-	-	-	-	-	27	27	28	3	3	2
3	Keaktifan		-	-	-	-	-	-	10	14	7	20	16	23
4	Kedisiplinan	30	-	-	-	-	-	-	16	18	20	14	12	10
5	Kerjasama		-	-	-	-	-	1	23	24	20	7	6	9
6	Ketepatan		-	-	-	2	2	-	21	21	20	7	7	10

Sumber : Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan data Tabel 1.1, dari indikator kejujuran pada nilai C tahun 2014-2015 mengalami penurunan sebanyak 3 orang, hal ini berdampak terhadap pegawai yang menambah daftar nilai D dari 2 orang menjadi 5 orang. Pada indikator loyalitas mengalami perubahan dari nilai C ke D pada tahun 2014-2015 sebanyak 1 orang. Pada indikator keaktifan terjadi perubahan setiap tahunnya, untuk nilai C setiap tahunnya mengalami penurunan sebanyak 3 orang, hal ini berdampak kepada nilai D yang mengalami peningkatan dari hasil penilaian kinerja pegawai. Pada indikator kedisiplinan mengalami peningkatan penilaian kinerja dari nilai D ke C sebanyak 2 orang setiap tahunnya. Sedangkan pada indikator kerjasama untuk nilai C dari tahun 2013-2014 mengalami peningkatan sebanyak 1 orang, akan tetapi pada tahun 2015 mengalami penurunan hasil penilaian kinerja sebanyak 4 orang yang berimbas pada bertambahnya hasil penilaian pada nilai D tahun 2015. Selain itu, indikator ketepatan dari hasil penilaian kinerja hanya terjadi perubahan pada tahun 2014-2015 sebanyak 1 orang.

TABEL 1. 2
REKAPITULASI KEHADIRAN DAN KETIDAKHADIRAN PEGAWAI
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

Tahun	Presentasi Kehadiran %		
	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir
2011	30	80,20	10,80
2012	30	60,10	30,90
2013	30	56,00	44,00
2014	30	53,00	47,00
2015	30	50,00	50,00

Sumber : Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi

Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa dari 30 pegawai persentase kehadiran pegawai Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2014 menurun hingga 53,00 % sedangkan ketidakhadirannya meningkat sebesar 47,00%. Dan pada tahun 2015 mengalami penurunan kembali menjadi 50,00% sedangkan

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
 DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ketidak hadirannya menjadi 50,00%. Tingginya angka ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan kualitas pelayanan yang buruk serta kinerja yang rendah.

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja rendah akan mengakibatkan tidak tercapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan inovasi untuk tetap bertahan guna mengantisipasi persaingan yang semakin kompetitif. Organisasi di zaman sekarang dituntut untuk memiliki keunggulan dalam hal kualitas, pelayanan maupun sumber daya manusia yang profesional. Hal ini didukung oleh pernyataan Hughes (2007) yang disurvei sejumlah 2000 pegawai yang berkaitan dengan berbagai organisasi dan berbagai jenis industri perusahaan dalam beberapa tingkatan. Hasil yang dilaporkan survei ini menunjukkan bahwa sembilan dari sepuluh percaya bahwa kinerja pegawai akan berdampak buruk terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konsep perilaku organisasi. Armstrong (2010:122) mengemukakan bahwa, perilaku organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana organisasi berfungsi, yang berkaitan dengan struktur proses dan budaya mereka, dan bagaimana orang berperilaku dalam organisasi mereka secara individu maupun kelompok.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kinerja pegawai. Upaya untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor Gibson et al, (1995:375), antara lain: a) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asalusul, dll), b) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*), c) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Sedangkan pendapat lain menurut Hessel

(2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Untuk hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan gaya kepemimpinan transformasional kerja yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja bawahan dapat meningkat, karena tujuan utama gaya kepemimpinan transformasional menurut Carrell, M.R., Elbert, & Hatfield., (1995:702) adalah untuk memotivasi pegawai agar mematuhi standar kinerja perusahaan, sementara tujuan kedua adalah untuk menciptakan atau mempertahankan rasa saling menghormati dan saling percaya antara penyelia dan pegawai.

Teori yang digunakan untuk memecahkan permasalahan kinerja pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Handoko (2015) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, masalah kurang optimalnya kinerja dapat diatasi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijonarko (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan transformasional menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Senada dengan hal ini Khoirusmadi (2011) menyatakan bahwa, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi; budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis jalur, kepemimpinan dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai maupun tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai intervening.

Selain memberikan gaya kepemimpinan transformasional kerja kepada pegawai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena ketika pegawai merasa jenuh dalam melakukan pekerjaan motivasi kerja sangat perlu dalam meningkatkan kembali kegairahan pegawai dalam bekerja. Hal ini didukung jurnal penelitian oleh Muogbo (2013:72). Motivasi adalah salah satu kebijakan manajer untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, karena seorang Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pula atas pekerjaannya. Hal yang sama diungkapkan oleh Gibson, Ivancevick, & Doneli (2010:127) tingkat motivasi kerja tinggi merupakan kontributor yang signifikan terhadap kinerja yang luar biasa.

Melihat permasalahan tentang kinerja pegawai yang terjadi, maka penulis merasa permasalahan tentang kinerja aparatur sipil negara (ASN) sangat penting untuk diteliti karena selain berdampak terhadap produktivitas kerja berdampak pula terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi sehingga perlu untuk dianalisis apakah faktor gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis merasa penting untuk membuktikan apakah kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kerja dan motivasi kerja. Untuk itu, yang menjadi judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi sebagai salah satu instansi pemerintahan memiliki peran yang penting dalam peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Peranan penting pegawai dalam memberikan kualitas pelayanan terhadap masyarakat merupakan faktor penting dalam memberikan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintahan tersebut. Berdasarkan hasil data penilaian kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa menurunnya kinerja pegawai hal tersebut akan berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Achmad Rivai, 2017

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) semakin hari semakin meningkat. Masyarakat selalu berharap bahwa kinerja ASN selalu meningkat. Masyarakat menginginkan kinerja aparatur Negara ini bisa semakin baik. Kenyataannya saat ini banyak kalangan tertentu serta masyarakat yang menilai bahwa kinerja ASN khususnya di Indonesia bisa dikatakan masih buruk. Douglass (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Upaya untuk mengatasi permasalahan rendahnya kinerja pegawai terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hessel (2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Untuk hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat, karena tujuan utama gaya kepemimpinan transformasional menurut Carrell, M.R. et al., (1995:702) adalah untuk memotivasi pegawai agar mematuhi standar kinerja organisasi, sementara tujuan kedua adalah untuk menciptakan atau mempertahankan rasa saling menghormati dan saling percaya antara penyelia dan pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi merupakan pendekatan yang baik meskipun motivasi di dalam diri pegawai berbeda-beda. Hal ini sependapat berdasarkan yang dikemukakan oleh Menurut Sedarmayanti (2009:131) berpendapat bahwa gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik, di sisi lain motivasi sebagai pendekatan yang dipilih untuk meningkatkan kinerja hal ini di perkuat oleh pendapat Liden yang dikutip dalam Mahardhika, Hamid, & Ruhana (2013) bahwa Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan dalam kinerja pegawai.

Achmad Rivai, 2017

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja pegawai ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Jika hal tersebut tidak di tindak secara lanjut atau sengaja tidak diperbaiki maka akan sangat berpengaruh tinggi sekali terhadap instansi pemerintahan tersebut khususnya kepada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi yang akan selalu dinilai buruk dalam kinerjanya. Sehingga dalam penerapannya dibutuhkan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada yaitu dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja di instansi pemerintahan tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang akan diteliti maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan transformasional pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
3. Bagaimana gambaran kinerja pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
4. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
5. Berapa besar motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
6. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang dipaparkan oleh penulis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan transformasional pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.

Achmad Rivai, 2017

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan untuk berbagai pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangann bagi para akademisi dalam pengembangan teori sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan kepada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai.

Achmad Rivai, 2017

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi serta kinerja pegawai mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian.