

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Kuruppu et al., 2021) keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Diantaranya adalah organisasi pemerintahan, keberadaannya memiliki signifikansi penting dalam dinamika kehidupan masyarakat. Memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan tanggung jawab utama organisasi pemerintah.

Agar peran pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat bisa tercapai, maka diperlukan arahan, pembinaan, motivasi, bimbingan, dan langkah-langkah lain terhadap para anggota instansi tersebut. Hal ini bertujuan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Sutanjar et al., 2019). Kinerja pegawai didalam organisasi adalah faktor kunci yang akan membawa perkembangan yang positif bagi instansi, khususnya instansi pelayanan publik. Semua organisasi ingin mencapai tujuannya dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Yusuf, 2024). Karenanya, untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Upaya untuk mempengaruhi kinerja pegawai tidaklah mudah dan tidak bisa berdiri sendiri. Menurut (Kasmir, 2019) Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan motivasi kepada pegawai dan memberikan contoh perilaku yang baik dan dapat ditiru. Terdapat

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan, sebagaimana dijelaskan oleh (Robbins & Coulter, 2020) Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar (Ediyawati, 2024). Proses kepemimpinan diarahkan dalam mendefinisikan, menetapkan, mengidentifikasi, atau menerjemahkan arahan untuk pengikut mereka dan memfasilitasi atau memungkinkan proses organisasi yang seharusnya menghasilkan pencapaian tujuan. Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas (Latifah, 2021).

Kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan (Ediyawati, 2024). Kepemimpinan juga diyakini banyak pihak berkaitan erat dengan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin di suatu organisasi mempunyai posisi yang dominan dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi (Wajdi, 2021). Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan gambaran kinerja yang diberikan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut.

Pegawai dapat mencapai kinerja yang sukses dan optimal apabila mereka mendapat arahan dan bimbingan dari pimpinan organisasi. Kepemimpinan yang beragam dalam organisasi dapat menunjukkan arah kesuksesan organisasi seperti kepemimpinan transformasional, yang dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diungkapkan (Buil et al., 2019). Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan di mana para pemimpin memberikan inspirasi dan mendorong pengikutnya untuk mengenali dan merangkul tujuan

serta kepentingan organisasi, serta mendorong mereka untuk bekerja melebihi harapan yang ada. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya yakni gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan yang luar biasa dalam mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin transformasional (*transformational leader*) membuat orang-orang mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan masyarakat lebih luas. Mereka membangkitkan semangat dengan merevitalisasi organisasi (Prayudi, 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah dampak pemimpin atau atasan terhadap pegawainya, ketika pegawainya mengalami kepercayaan, kebanggaan, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap atasan dan mereka termotivasi untuk melampaui apa yang dituju dan kepemimpinan transformasional mendorong para pegawainya untuk melampaui apa yang diharapkan dan itu dapat meningkatkan kepercayaan, keyakinan diri pegawai dan akan menghasilkan peningkatan kinerja. Para pemimpin yang transformasional lebih efektif karena mereka kreatif, selain itu mereka mendorong para pengikutnya agar menjadi kreatif juga (Robbins & Judge, 2019).

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional camat terhadap peningkatan kinerja pegawai, fenomena yang peneliti temukan Pada Kantor Camat Mandiangin mengenai kepemimpinan transformasional adalah kharisma sebagai seorang pemimpin belum sepenuhnya menjadi panutan untuk bawahan, masih kurangnya sikap, pemimpin sebagai sumber inspirasi bagi bawahan, masih belum sepenuhnya dapat mengayomi bagi bawahannya, masih kurangnya memperlakukan bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Pada umumnya kepemimpinan camat adalah

tugas yang dijalankan seorang camat dikecamatan sebagai bentuk pelimpahan wewenang dari pemerintah kabupaten/kota. Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota, Dari hal inilah maka diharapkan camat memiliki peran yang besar untuk mewujudkan pembangunan yang untuk kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai teruma di kalangan aparatur pemerintah, membutuhkan orang-orang yang memiliki kemapapun untuk mendorong orang lain guna mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kemampuan seperti itulah yang di kenal dengan istilah kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional yang diharapkan pegawai karena mampu memberikan ide kreatif, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan rasa percaya serta memberikan pelatihan dan mampu untuk memotivasi pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dari arahan yang telah diberikan pimpinan. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan pada mereka. Semakin pandai pemimpin transformasional tersebut melaksanakan peranannya, maka akan semakin cepat pula tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Beberapa studi telah dilakukan oleh para peneliti mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, hasil penelitian oleh (Rivai, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa kemungkinan kinerja pegawai akan meningkat ketika pemimpin mereka berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional dengan efektif. Hasil ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosa Hasibuan & Farida Ferine, 2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Vipraprastha et al., 2019) di mana kepemimpinan transformasional tidak terbukti memiliki dampak atau bahkan dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, selain pengaruh dari kepemimpinan, kinerja pegawai juga dapat terpengaruh oleh disiplin kerja (Agustini, 2019). Sikap seorang pegawai menunjukkan tingkat seriusnya dalam ketaatan terhadap aturan dan pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh organisasi disebut sebagai perilaku kerja yang disiplin. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja, dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Disiplin kerja akan tercipta dengan baik apabila adanya kesadaran dalam diri pegawai akan pentingnya aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi (Khaeruman, 2021).

Kedisiplinan akan tercipta bersamaan dengan pengawasan yang efektif dalam memantau aktivitas dan proses kerja pegawai. Apabila pegawai bersikap disiplin dan bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain membuat terciptanya suasana kerja lebih kondusif dampaknya baik bagi jalannya aktivitas organisasi. Tingginya disiplin pada pegawai dalam suatu organisasi berkorelasi positif dengan pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya disiplin pada pegawai dapat menghambat organisasi untuk mencapai hasil optimal (Manalu, 2024). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Disiplin kerja merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Sulisetiani et al., 2024). Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun

tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya (Nasution & Rezky, 2023). Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun terdapat masalah disiplin kerja pegawai, berdasarkan hasil observasi saya pada tanggal 24 oktober - 1 november 2024 ditemukan masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak ikut pelaksanaan apel pagi, meninggalkan kantor saat jam kerja yang tidak dalam urusan dinas luar dan banyaknya penggunaan waktu yang tidak produktif.

Mengenai hal tersebut yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yaitu camat atau pemimpin belum secara optimal dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada para pegawai. Hal ini terlihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang kurang semangat dalam bekerja serta kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan seperti apabila para pegawai diberikan pekerjaan terkadang masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai waktu yang ditentukan, dalam hal ini camat sebagai pemimpin atau penguasa pemerintah di kecamatan agar dapat meningkatkan perannya dalam memperhatikan kinerja para pegawai serta dapat mengarahkan dan memotivasi pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian (Dewi et al., 2020) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Hal tersebut menunjukkan semakin disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik. Sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuyuk et al., 2020) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan adanya disiplin yang tinggi maka pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu serta penuh tanggung jawab.

Kantor Camat adalah kantor administratif yang terletak di sebuah kecamatan yang secara umum bertugas untuk kesejahteraan masyarakat di sekitarnya dan tidak jarang pula sebagai sarana untuk pemenuhan data-data administratif masyarakat seperti keperluan surat rekomendasi, pembuatan kartu tanda penduduk, kartu keluarga serta administrasi warga baru ataupun pindah kependudukan. Oleh karena itu, seorang camat harus dapat memberikan kepemimpinan transformasional dengan mendisiplinkan pegawai sehingga diharapkan dapat mempengaruhi para pegawai meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat kecamatan mandiangan supaya instansi pelayanan masyarakat ini berpengaruh baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut, instansi perlu efektif mengelola peran kinerja pegawai. Dengan demikian, kebijakan dan praktik yang diterapkan dapat berjalan sesuai visi dan misi instansi. Sebagai langkah awal untuk menilai sejauh mana kinerja pegawai tercapai, berikut disajikan data kinerja Kantor Camat Mandiangan :

Tabel 1. 1 Data Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mandiangan Tahun 2023

No	Program	Target	Realisasi	Capaian %
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	1.700 orang	1.430 orang	84%
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	4.270 orang	3.720 orang	87%
3	Program peningkatan disiplin aparatur	2.130 orang	1.980 orang	92%
4	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	2.080 orang	1.925 orang	92%
5	Program peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam Pembangunan	4.385 orang	3.520 orang	80%
6	Program pembinaan dan pemasyarakatan olahraga	1.315 orang	1.250 orang	95%
7	Program keagamaan dan kemasyarakatan	2.150 orang	1.979 orang	92%
8	Program pengembangan wawasan bangsa	4.115 orang	3.782 orang	92%
9	Program sosialisasi Masyarakat	4100 orang	3.700 orang	90%
Rata-rata Capaian				80%

Sumber : Kantor Camat Mandiangan Kab. Sarolangun 2025

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja Kantor Camat Mandiangan menunjukkan tingkat pencapaian yang cukup tinggi, namun masih belum

optimal sebagaimana tercermin dari angka pencapaian pada tahun 2023 mengalami perubahan naik turun pada kinerja pegawai. Dengan realisasi tertinggi mencapai angka 95% namun kinerja pegawai pada program peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam pembangunan hanya mencapai 80%. Rata – rata capaian kinerja pegawai mencapai 80%. Sementara itu presentasi yang belum teralisasi pada tahun 2023 dari keseluruhan kinerja mencapai 20%.

Untuk melihat gambaran kepemimpinan transformasional, maka peneliti melakukan survei awal pada 1 November 2024 yang dapat memperkuat data kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun, dan hasil survei ini kemudian direkap pada tabel berikut :

Tabel 1. 2 Hasil Survei Awal Kinerja Pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Pegawai memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	0	0	4	3	3
Kuantitas						
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0	2	3	3	2
Kerjasama						
3	Pegawai mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	6	3
Tanggung Jawab						
4	Pegawai melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang ditetapkan instansi	0	1	3	3	3
Inisiatif						
5	Pegawai melakukan pekerjaan dengan dedikasi yang tinggi	0	0	2	4	4
Total		0	3	13	19	15
Presentase		0%	6%	26%	38%	30%

Sumber : Kantor Camat Mandiangin Kab. Sarolangun, Data diolah 2025

Dilihat dari tabel 1.2 mencerminkan hasil survei kinerja pegawai dari 10 pegawai, tampaknya tingkat kinerja pegawai cukup baik. Hal ini terlihat dari

tingginya presentase di mana, 38% pegawai menyatakan setuju. Meskipun demikian, masih ada pegawai yang belum memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi.

Penjelasan di atas membawa pada kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja diperlukan agar mempengaruhi kinerja pegawai menjadi baik dan berpengaruh positif, sehingga visi yang diharapkan instansi dapat tercapai dan berjalan dengan semestinya. Selain mengambil data kinerja, peneliti juga melakukan survei awal pada 1 November 2024 untuk mengetahui gambaran sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun. Rincian hasil survei ditampilkan pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Survei Awal Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Camat Mandiangin Kab. Sarolangun

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Charismatic						
1	Atasan menyampaikan dengan jelas dan detail mengenai visi dan misi	0	0	0	4	6
Inspirational Motivation						
2	Atasan selalu membuat Keputusan Bersama dengan melibatkan bawahan	0	0	1	6	3
Intellectual Stimulation						
3	Atasan mampu menciptakan semangat pegawai dalam bekerja	0	0	3	4	3
Individualized Consideration						
4	Atasan selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai	0	0	1	4	5
Total		0	0	5	18	17
Presentase		0	0	12,5%	45%	42,5%

Sumber : Kantor Camat Mandiangin Kab. Sarolangun, Data diolah 2025

Dilihat dari tabel 1.3 dapat menjadi gambaran bahwa kepemimpinan transformasional sangat diperlukan bagi pegawai terutama instansi itu sendiri. Dari data di atas menunjukkan nilai tertinggi sebanyak 45% diduga akan berdampak cukup baik pada kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional

dalam instansi ini sudah optimal, namun masih ada pegawai yang memilih kurang setuju dengan kepemimpinan transformasional pada instansi Kantor Camat Mandiangin Kab. Sarolangun.

Selain kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu. Absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpha atau cuti. Kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran pegawai mengakibatkan tertundanya suatu pekerjaan tertentu, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal (Khaeruman, 2021)

Berikut ini data rekapitulasi ketidakhadiran pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kab. Sarolangun

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Mandiangin Kab. Sarolangun

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja (Per Bulan)	Jumlah Hari Pegawai Bekerja	Jumlah Absen	Presentase Absensi
Januari	36	21	714	118	67,4%
Februari	36	18	648	100	66,6%
Maret	36	22	792	96	60,6%
April	36	19	684	90	56,8%
Mei	36	15	540	64	51,2%
Juni	36	21	714	82	46,8%
Juli	36	21	714	45	25,7%
Agustus	36	22	792	56	30,5%
September	36	22	792	60	32,7%
Oktober	36	21	714	53	30,2%
November	36	22	792	59	32,1%
Desember	36	22	793	72	39,2%

Sumber : Kantor Camat Mandiangin Kab. Sarolangun 2023, data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.3 pada rekapitulasi kehadiran pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun dapat dilihat melalui absensi pegawai pada tingkat ketidakhadiran pegawai masih sangat tinggi seperti bulan januari proporsi ketidakhadiran menyentuh angka 67,4% dimana itu menjadi

angka tertinggi di tahun 2023. Kondisi ini menunjukkan bahwa fakta diatas pegawai Kantor Camat Mandiangin masih banyak yang absen. Absennya pegawai diduga karena pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Dengan absennya pegawai, kinerja yang diharapkan tidak mencapai tingkat maksimal karena tugas – tugas yang seharusnya dilaksanakan menjadi tertunda.

Penelitian (Matriadi, 2019) menyatakan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Organisasi akan sukses apabila pegawai mau melaksanakan tugas yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian (Yonatan Sulle, 2024) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Temuan ini memberi makna bahwa apabila kepemimpinan transformasional ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka pendekatannya melalui peningkatan disiplin kerja dan juga penelitian terdahulu dari (Manoppo et al., 2023) menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Penelitian yang akan dilakukan berangkat dari permasalahan dalam lingkup peristiwa yang berlangsung. Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu seperti penelitian (Almaida Anabila & Harwiki, 2023) untuk mengembangkan penelitian tentang disiplin kerja sebagai variabel mediasi atau intervening (Z), karena pada saat ini penggunaan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Z) masih sangat jarang, sehingga pada penelitian ini peneliti kesulitan mendapatkan referensi terkait disiplin kerja sebagai variabel intervening (Z), dan (Adiwantri, 2019) menyebutkan untuk mengembangkan penelitiannya dengan menambahkan populasi lebih luas agar dapat menguji variabel lainnya yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi dengan mengangkat judul **“Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan**

Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat optimal. Dilihat dari data sasaran kinerja pegawai yang masih sedikit mencapai target yang ditentukan. Pada data kepemimpinan transformasional yang masih belum optimal dilihat dari hasil survei awal. Pemimpin berupaya memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Peran kepemimpinan transformasional dapat membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Konsep ini didukung oleh (Khaeruman, 2021) dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu instansi, maka instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Faktor – faktor yang dapat memperbaiki kinerja pegawai meliputi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang keduanya diakui memiliki dampak positif pada kinerja pegawai (Darmawan Putra et al., 2019)

Kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya dorongan dari atasan kepada bawahan agar bisa menciptakan kinerja yang sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, namun dorongan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi tersebut, tidak disertai dengan pemberian solusi berupa ide-ide atau gagasan kepada bawahan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai. Selain itu terdapat disiplin kerja fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin pegawai suatu organisasi maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, Sehingga yang menjadi permasalahan dan berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Pihak instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan langkah selanjutnya bagi Kantor Camat Mandiangin dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya dan juga untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal.
- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi tentang gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja untuk lebih mengetahui seberapa berpengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi pihak luar, memberikan bahan kajian kepada pembaca mengenai pengawasan kerja dan disiplin dalam instansi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama.