

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja (performance) merujuk pada sejauh mana seseorang, kelompok, atau organisasi berhasil mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Kinerja seseorang biasanya diukur berdasarkan hasil kerja mereka, keterampilan, produktivitas, dan kontribusi terhadap tujuan tim atau organisasi. Kinerja organisasi melibatkan penilaian terhadap efisiensi operasional, pencapaian target keuangan, kepuasan pelanggan, dan pertumbuhan keseluruhan. Kinerja dapat dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi sistem atau proses dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja sering kali dievaluasi melalui berbagai metrik dan indikator, seperti penilaian pegawai, laporan keuangan, survei kepuasan, dan analisis data. Pengukuran ini membantu dalam menentukan kekuatan, kelemahan, dan area yang perlu diperbaiki untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kinerja dinyatakan baik dan sukses ketika tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Ini mencerminkan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja dapat dinilai berdasarkan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Ini melibatkan evaluasi terhadap kontribusi masing-masing anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Penilaian kinerja harus memperhatikan apakah hasil yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau kelompok. Artinya, pencapaian hasil harus berada dalam lingkup otoritas yang dimiliki. Kinerja harus dicapai secara legal dan tidak melanggar hukum. Selain itu, kinerja juga harus sesuai dengan norma moral dan etika. Ini memastikan bahwa pencapaian tujuan tidak hanya efektif tetapi juga dilakukan dengan cara yang sah dan beretika. Kinerja diukur dalam konteks upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, yang mencakup semua elemen operasional dan strategis dalam organisasi tersebut (Fadhli, 2021). Adapun

salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional, pada dasarnya, memotivasi bawahan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, meningkatkan kepercayaan diri dan keyakinan diri mereka. Dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan menghargai kontribusi mereka, gaya ini dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan meningkatkan kinerja keseluruhan tim. Pemimpin transformasional biasanya memiliki visi yang kuat tentang masa depan dan mampu menginspirasi orang lain untuk mengikuti visi tersebut. Mereka memotivasi dan menginspirasi tim mereka untuk melampaui ekspektasi dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan, sambil memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu dan mendukung pengembangan personal anggota tim. Selain itu, mereka mendorong kreativitas dan inovasi dengan merangsang pemikiran baru dan solusi alternatif untuk masalah (Bass, 2011).

Pemimpin transformasional juga menunjukkan komitmen dan etika kerja yang tinggi, sering kali menjadi teladan yang diikuti oleh tim mereka. Tujuan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi atau masyarakat, dengan fokus pada pertumbuhan pribadi dan pengembangan anggota tim (Bass, 2011).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Subendi et al., 2021) dan (Melva et al., 2023) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi pegawai. Dalam konteks komunikasi, pemimpin transformasional mendorong adanya komunikasi terbuka yang membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan pegawai. Hal ini memungkinkan pegawai untuk merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan jenis ini juga mendorong komunikasi dua arah yang lebih efektif, di mana pemimpin dapat menyampaikan visi dan nilai-nilai organisasi, sementara pegawai merasa lebih bebas untuk mengemukakan ide dan masukan. Dengan demikian, komunikasi yang sehat dan efektif antara pemimpin dan pegawai

merupakan salah satu elemen penting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam kepemimpinan transformasional.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Subendi et al., 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi terhadap para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional cenderung mengejar tujuan-tujuan ambisius, memahami dan menyetujui tujuan-tujuan strategis organisasi, dan yakin bahwa tujuan-tujuan yang mereka kejar itu memang penting

Komunikasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja yang semakin baik. Sebagaimana temuan oleh (Febrian et al., 2016) bahwa apabila semakin sering terjadinya komunikasi maka akan terjadi peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya. Namun berbeda dengan temuan oleh peneliti lain bahwa komunikasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja (Wahab, 2017).

Komunikasi merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dirasakan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aspek pengalaman kerja yang mempengaruhi bagaimana seorang pegawai merasa tentang peran, lingkungan, dan kondisi kerja mereka. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Komunikasi dapat mendorong pegawai untuk berkomitmen lebih tinggi dan memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan mereka. Komunikasi dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik secara keseluruhan. Komunikasi adalah aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Organisasi yang fokus pada meningkatkan komunikasi pegawai dapat menikmati manfaat berupa kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, dan suasana kerja yang positif (Kadarisman, 2013).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sektor pendidikan di Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi, Indonesia. Lembaga ini berfungsi untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai kebijakan dan program pendidikan di wilayahnya. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi yang merupakan salah satu organisasi/lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat Provinsi. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan dilingkup daerah.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari capaian tugas/kegiatan/program kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi dalam 3 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Capaian Program Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi Periode 2021 – 2023

No	Program Kerja	2021			2022			2023		
		T (%)	R (%)	C (%)	T (%)	R (%)	C (%)	T (%)	R (%)	C (%)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja (Skor indeks kepuasan masyarakat)	73,22	68,65	93,76	76,22	71,5	93,81	76,22	72,5	95,12
2	Meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan (Fasilitas Pendidikan)	67,26	58,09	86,37	70,02	59,5	84,98	72,28	61,5	85,09
3	Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pelestarian adat dan budaya daerah (Penyelenggaraan Festival Seni dan Budaya)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Rata-Rata	80,16	75,58	93,38	82,08	77,00	92,93	82,83	78,00	93,40

Keterangan : T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Dalam tabel 1.1 yang menunjukkan data capaian program kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi untuk periode 2021-2023 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 capaian program kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi sebesar 93,38 persen. Kemudian turun pada tahun 2022 menjadi 92,93 persen dan tahun 2023 meningkat menjadi 93,40 persen. Selain itu, selama periode 2021-2023 tidak terdapat satu tahunpun capaian program kerja yang mencapai 100 persen. Hal ini menunjukkan bahwa capaian program kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi untuk periode 2021-2023 belum maksimal.

Selanjutnya untuk melihat gambaran awal mengenai kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi yang dapat dilihat pada tabel observasi awal berikut ini :

Tabel 1.2 Kepemimpinan Transformasional Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan	1	2	3	2	2
2	Pemimpin selalu memberikan motivasi untuk bawahannya	0	1	3	4	2
3	Pemimpin selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai	0	3	1	4	2
4	Pemimpin selalu memberikan perhatian kepada bawahan	0	2	2	3	3
	Jumlah	1	8	9	13	9
	Rata-Rata	1	2	2	3	2
	Capaian (%)	10%	20%	20%	30%	20%

Sumber : Data Survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa responden paling banyak menjawab setuju terhadap 4 pernyataan diatas mengenai kepemimpinan transformasional pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi dengan jumlah responden rata-rata sebanyak 3 orang dengan capaian 30%. Kemudian untuk jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju masing-masing 2 orang dengan capaian masing-masing 20 persen. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata hanya 1 orang atau sebesar 10 persen.

Selanjutnya untuk melihat gambaran awal mengenai komunikasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel observasi awal berikut ini :

Tabel 1.3 Komunikasi Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pegawai memperbaiki koordinasi tugas sesama pegawai	0	0	2	3	5
2	Pegawai saling berbagi informasi sesama pegawai	0	0	2	5	3
3	Pegawai melakukan upaya pemecahan konflik sesama pegawai	0	0	2	3	5
4	Pegawai membina hubungan melalui kegiatan bersama	1	1	2	2	4
	Jumlah	1	1	8	13	17
	Rata-Rata	1	1	2	3	3
	Capaian (%)	10%	10%	20%	30%	30%

Sumber : Data Survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju terhadap 4 pernyataan diatas mengenai komunikasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi dengan jumlah responden masing-masing dengan rata-rata sebanyak 3 orang dengan capaian 30%. Kemudian untuk jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau 20 persen. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak

dan tidak setuju setuju masing-masing dengan rata-rata hanya 1 orang atau sebesar 10 persen.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komunikasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi masih tergolong rendah, ditandai dengan capaian program kerja selama tahun 2019 sampai tahun 2023 dari 3 program tersebut hanya 1 program yang mencapai 100%. Selanjutnya terdapat masalah pada kinerja pegawai akrena terdapat responden yang tidak setuju dan kurang setuju dengan pernyataan pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai dan pegawai mudah bekerja sama dengan rekan tim pada bagian satu divisi lain. Kemudian pada kepemimpinan transformasional juga terdapat masalah karena terdapat responden yang tidak setuju dan kurang setuju dengan pernyataan pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan, pemimpin selalu memberikan motivasi untuk bahawannya, pemimpin selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pemimpin selalu memberikan perhatian kepada bawahan. Sedangkan pada komunikasi juga terdapat masalah karena responden kurang setuju dengan pernyataan pegawai memperbaiki koordinasi tugas sesama pegawai, pegawai saling berbagi informasi sesama pegawai, pegawai melakukan upaya pemecahan konflik sesama pegawai dan pegawai membina hubungan melalui kegiatan bersama. Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dapat dilihat sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan komunikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komunikasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi ?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi komunikasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan komunikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi komunikasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Dapat memberikan masukan kepada pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi dalam melakukan strategi pengelolaan pegawai yang tepat agar kinerja pegawai dapat terjaga dengan baik dan semakin meningkat.