

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada zaman yang semakin maju seperti sekarang, mengharapkan agar setiap perkantoran di Indonesia dapat memberikan pelayanan bermotivasi dan berkompentensi, baik dimulai dari pemimpin hingga kinerja pegawai kepada setiap masyarakat yang membutuhkan bantuan dalam pengurusan di kantor Kementerian Agama. Keberhasilan suatu perkantoran dalam bidang hukum islam sangat dipengaruhi oleh gaya dari kepemimpinan.¹

Demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan disetiap perkantoran, diwilayah Kementerian Agama akan berusaha untuk selalu meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Meningkatkan motivasi kerja merupakan tunjangan awal dalam mewujudkan motivasi yang seimbang bagi kinerja pegawai. Dalam suatu sistem kerja harus dilakukan beberapa hal sebagai berikut:²

1. Menyediakan informasi bagi pegawai mengenai sistem kerja.
2. Menjelaskan apa yang diharapkan setiap program perkantoran.
3. Mengidentifikasi kebutuhan dalam proses pengembangan
4. Mendokumentasikan untuk catatan personal.
5. Pegawai yang mempunyai maksud baik tidak dapat melebihi prosedur kerja, mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan

¹Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembang Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 1

²Rivai, Veithzal, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 28

motivasi kerja pegawai, yang merupakan sistem manajemen pada setiap perkantoran.³

Dalam memajukan suatu sistem di perkantoran dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran pegawai dalam suatu perkantoran sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan keberhasilan pada kantor tersebut. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu pegawai, Menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan (perkantoran).⁴

Sikap dari pemimpin harus bijaksana dalam mengatasi segala permasalahan yang sedang terjadi diperkantoran. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat pegawai yang berada dikantor adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja pegawai untuk jenjang selanjutnya. Menjalin relasi yang baik dalam suatu perusahaan (perkantoran) baik dari pemimpin terhadap bawahan atau sebaliknya, akan tetapi suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari pemimpin.⁵

³Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembang Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 4

⁴Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003), h. 220

⁵Tjiptono, Fandy & Akhmad Syakhroza, "*Kepemimpinan Transformasional*." No. 9. th. XXVIII, (Manajemen dan Usahawan Indonesia,1999) h. 226

Memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja pegawai merupakan sikap dari seorang pemimpin. Kemampuan untuk memberi inspirasi adalah unsur tertinggi dari gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi pegawainya.⁶ Mengubah pola pikir dan bersikap tegas dalam memotivasi pegawai merupakan sikap yang mutlak harus dilakukan oleh seorang pemimpin.⁷

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku kearah mencapai tujuan kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat menjadi bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perkantoran.⁸

Gaya kepemimpinan yang tepat dan berkaitan dengan motivasi kerja pegawai dipandang sebagai suatu fungsi yang efektif yaitu gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu tindakan yang dilakukan langsung oleh pemimpinnya dan dapat menjadikan inspirasi, motivasi dan menjadi visi utama bagi pegawainya (bawahannya), hal ini beralasan akan mendapatkan tingkat keefektifan dalam bekerja serta dapat menjadi contoh mutlak yang akan diikuti peraturannya langsung oleh pegawai tersebut. Menjalin kerja tim yang tepat

⁶Dubrin Andrew, J. *Transformational Leadership Style (Terjemahan)*, Edisi kedua. (Jakarta: Prenada Media, 2006), h. 10-11

⁷Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 228

⁸Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 134-135.

antara pemimpin dan pegawai akan menghasilkan suatu hal yang positif, tidak hanya itu gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan semangat baru bagi pegawai yang tadinya hanya sekedar bekerja, namun setelah diterapkannya gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan kompetensi atau kemampuan yang terpendam selama ini dari pegawainya tanpa mereka sadari.⁹

Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pegawainya. Mungkin saja sebuah visi ini dikembangkan oleh para pemimpin itu sendiri, atau visi tersebut memang sudah ada secara kelembagaan, yang sudah dirumsukan oleh para pendahulu sebelumnya yang memang masih sah dan selaras dengan perkembangan kebutuhan dan di tuntutan pada saat sekarang. Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pegawainya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dari masing-masing pribadi pegawainya.¹⁰

Strategi gaya kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai motivasi kerja, kemampuan pemimpin untuk mendapatkan komitmen dari setiap pegawai yang terlibat dalam visi yang sudah dijelaskan dan perlu pegawai lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam perkantoran, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan

⁹Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 104

¹⁰Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005), h. 20

memberi semangat kepada setiap pegawainya. Praktisnya permasalahan yang sering terjadi diperkantoran yaitu penerapan dari gaya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai seharusnya menggunakan strategi yang tepat, dengan demikian pegawai akan selalu siap diberikan tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi pegawai untuk terlibat dalam suatu proses kerja yang kreatif, baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam memecahkan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai lebih bagi pegawai tersebut.¹¹

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki faktor yang sangat penting, terutama dalam Islam yaitu kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam gaya kepemimpinan transformasional ialah motivasi kerja pegawai dengan kesadaran dan pemahaman dari diri mereka sendiri, bekerja tanpa adanya tekanan atau paksaan, sesuai dengan keridhaan Allah SWT.¹²

Dengan kata lain setiap pegawai diterima eksistensinya atau apresiasinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana dari pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu dalam teori gaya kepemimpinan transformasional ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian yang berbeda antar individu, akan mendapatkan respon positif dari pemimpin dan disalurkan untuk kepentingan bersama.¹³

¹¹Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 111

¹²Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006), h. 7

¹³Veithzal Riva'i, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Murai Kencana, 1974), h. 80

Kantor wilayah dipimpin oleh seorang kepala Kementerian Agama Kanwil. Sisi positif kinerja karyawan dan pemimpin (kepala) dari Kantor Kementerian Agama Kanwil provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum Agama dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor Kementerian Agama memiliki fungsi tugas sebagaimana yang dimaksud diatas, antara lain 1) pengkoordinasian perencanaan, pengendalian program dan pelaporan, 2) pelaksanaan pelayanan dibidang administrasi hukum umum, hak kekayaan intelektual dan pemberi informasi, 3) pelaksanaan fasilitas perancangan produk hukum daerah setempat, pengembangan budaya hukum dan penyuluhan, 4) konsultasi dan bantuan hukum keagamaan dan 5) pelaksanaan urusan administrasi di lingkungan kantor wilayah.¹⁴

Berdasarkan hasil observasi, fenomena di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan pada pegawai sebagian besar mengalami penurunan motivasi kerja salah satunya yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan seperti datang ke kantor saat jam absen saja dan bermalas-malasan saat jam kerja berlangsung, hal ini dikarenakan pada pemimpin yang hampir setiap 2-3 tahun sekali sering terjadi perubahan atau mengalami pergantian pemimpin, dengan adanya perubahan pada pemimpin maka sangat menentukan gaya kepemimpinan seperti apa yang ditetapkan agar motivasi kerja pegawai terus meningkat dan kualitas kerja pegawai tetap maksimal.¹⁵

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, upaya pemimpin pada pegawai dapat meningkatkan kembali motivasi kerja. Perbaikan

¹⁴*Ibid.*, h. 82

¹⁵Saefudin, Selaku humas di KANWIL (Kantor Kementerian Agama Kapten Arivai Palembang), Wawancara tanggal 22 Oktober 2019.

kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan, keseimbangan dalam pekerjaan, baik gaya pemimpin yang tepat dalam menghadapi setiap kendala-kendala yang ada di Kantor Kementerian Agama. Ini artinya Kantor Kementrian Agama harus memperbaiki atau meningkatkan motivasi kerja pegawai sangat tergantung pada kualitas gaya kepemimpinan seperti apa yang dijadikan pedoman utama bagi pegawai sehingga pegawai dapat mematuhi setiap perintah yang diberikan oleh atasan dengan menunjukkan sikap kharismatik dan perhatian lebih kepada pegawai tersebut.¹⁶

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai gaya kepemimpinan yang seperti apa sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian skripsi yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership Style*) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership Style*) pemimpin di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan ?

¹⁶Muhammad Kudus, Selaku humas di KANWIL (Kantor Kementrian Agama Kapten Arivai Palembang), Wawancara tanggal 22 Oktober 2019.

2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dari proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) pemimpin di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penelitian di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pemimpin tersebut agar dapat berprestasi dan mengoreksi secara tepat dalam menentukan sumber daya manusia beserta kebijakan dari kepemimpinannya.

2. Prodi Manajemen Dakwah

Peneliti berharap defnisi dari gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Privinsi Sumatera Selatan, akan selalu memberikan *responden postitif*, sehingga sebagian besar mahasiswa Manajemen Dakwah mendapatkan visi dan misi sebagai wacana baru dalam penerapan bahan kajian penelitan selanjutnya, khususnya di Kantor Wilayah Kantor Kementerian Agama.

3. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.