

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) merupakan salah satu instansi pemerintah dalam pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk wilayah DIY yang dalam melaksanakan tugasnya bekerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan DIY dan Kabupaten/Kota yang memiliki tugas pokok dalam hal pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan, dan penyelesaian masalah TKI yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dimana peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah berperan penting dalam menunjang kinerja organisasi, agar dapat berjalan dengan baik.

Dalam penyelesaian tugas pokok serta fungsinya, maka organisasi menuntut kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya secara baik di masing-masing unit kerja. Dalam organisasi ini khususnya BP3TKI daerah Yogyakarta, setiap pegawai di tuntut agar dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan semua tugas pokok serta fungsinya secara maksimal.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil dari suatu tindakan yang di berikan kepada pegawai oleh organisasinya dalam hal pemberian tugas dan penyelesaian yang dilakukan oleh pegawai. Agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi seperti halnya gaya kepemimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, disamping itu aspek lain yang perlu diperhatikan agar pegawai dapat

meningkatkan kinerjanya adalah melalui motivasi kerja pegawai yang nantinya berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai itu sendiri.

Setiap pegawai menginginkan diri mereka dapat di perhatikan dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, seorang pegawai akan melihat bagaimana pemimpin mereka dapat mendorong agar mereka nantinya dapat berkinerja secara baik. Dalam hal ini, maka peran seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang berada di Yogyakarta telah melakukan pergantian pemimpin sebelumnya, sehingga gaya kepemimpinan antara pemimpin sebelumnya dan sesudah digantikan dengan sosok pemimpin yang baru akan menimbulkan persepsi yang dapat saja muncul dalam benak masing-masing karyawan tentang bagaimana cara memimpin dari kedua perbedaan pemimpinnya. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang transformasional dalam suatu organisasi khususnya dalam suatu instansi pemerintahan yang cenderung lebih banyak melibatkan pergantian kepala kantor pada setiap daerah.

Dari adanya pergantian tersebut, gaya kepemimpinan transformasional akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat memberikan pengaruh seperti halnya dapat mempengaruhi pengikutnya dengan berinteraksi secara langsung kepada pegawai agar dapat meningkatkan efektivitas dari pengikutnya dalam hal ini adalah pegawai yang

termotivasi. Selain itu, adanya tingkat kepatuhan pegawai yang semakin melemah menjadi problem organisasi pemerintah. Indikasi melemahnya tingkah kepatuhan pegawai tersebut terhadap atasannya dengan sering tidak masuk kerja dengan alasan yang bermacam-macam, sebagai contoh ketika masuk kerja pegawai sering kali hanya memenuhi absensi utama di kantor.

Kepemimpinan transformasional sendiri diartikan sebagai pemimpin yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan cara-cara tertentu agar dapat berbuat lebih baik dari apa yang sebelumnya mereka kerjakan.

Selain gaya kepemimpinan yang penting untuk diperhatikan, organisasi juga harus memikirkan tentang beberapa aspek yang dapat menunjang kinerja tersebut seperti halnya memperhatikan motivasi pegawai yang semakin tinggi atau melemah akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Melihat kepada kepemimpinan saja tidaklah cukup jika pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja yang juga dapat menyebabkan kinerjanya tidak memberikan hasil yang baik, dan di khawatirkan akan menurun dan berdampak buruk kepada organisasi serta menghambat kinerja dari pegawai itu sendiri.

Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu dorongan yang timbul sebagai kekuatan dalam diri seseorang dalam mencapai segala tujuannya. Hubungan antar variabel telah di uji oleh peneliti terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda:

Tabel 1.1
Gap Research Peneliti Terdahulu Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

No.	Peneliti	Hasil
1.	Rini Novianti (2017)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2.	Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana (2014)	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan.
3.	Heru Purnomo dan Muhammad Cholil (2010)	Variabel motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan secara parsial memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja baik untuk kabag maupun kasubag.
4.	F.X. Soewarto Citro Taruno, Armanu Thoyib, Djumilah Zain, dan Mintarti Rahayu (2012)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
5.	Mardita Ravelra Putri (2017)	Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.
6.	Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel.

Menurut Rini Novianti (2017) yang telah melakukan penelitian berfokus pada pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya memperoleh hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sejalan dengan hasil penelitian dari Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana (2014), Heru Purnomo dan Muhammad Cholil (2010), F.X. Soewarto Citro Taruno, Armanu Thoyib, Djumilah Zain, dan Mintarti Rahayu (2012), dan Mardita Ravelra Putri (2017) yang sebelumnya telah melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.

Namun, ada perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dzokrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 1.2
Gap Research Peneliti Terdahulu Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Peneliti	Hasil
1.	Moh. Anwar, Muhammad Nuzul Qadri, dan Umi Kalsum (2018)	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana.
2.	Azizah (2015)	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Catur Widayati, Thea H. Rahardjo, dan Melly Febriyanti (2017)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Mariza Duma Putri dan Dewi K. Soedarsono (2017)	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.
5.	Muhammad Faizal Arganata Utomo, dan Rini Nugraheni (2017)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai <i>diterima</i> .
6.	Fandy Balansa, Victor P.K. Lengkong, dan Arrazi Bin Hasan (2017)	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel.

Menurut Moh. Anwar, Muhammad Nuzul Qadri, dan Umi Kalsum (2018) yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. Sama seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2015), Catur Widayati, Thea H. Rahardjo, dan Melly Febriyanti (2017), Mariza Duma Putri dan Dewi K. Soedarsono (2017), dan yang terakhir

penelitian dari Muhammad Faizal Arganata Utomo dan Rini Nugraheni (2017) yang juga menunjukkan hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Namun, ada perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fandy Balansa, Victor P.K. Lengkong, dan Arrazi Bin Hasan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Gap Research Peneliti Terdahulu Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Peneliti	Hasil
1.	Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016)	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Hari Mulyadi dan Nina Marliana (2010)	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat.
3.	Putri Novitasari dan Budhi Satriyo (2016)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6.	Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013)	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel.

Menurut Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016) yang melakukan penelitian pada yayasan BMD tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah Hari Mulyadi dan Nina Marliana (2010), Putri Novitasari dan Budhi Satriyo (2016), Leonardo

Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) , dan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM kota Madiun.

Tabel 1.4
Gap Research Peneliti Terdahulu Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

No.	Peneliti	Hasil
1.	Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana (2014)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan.
2.	F.X. Soewarto Citro Taruno, Armanu Thoyib, Djumilah Zain, dan Mintarti Rahayu (2012)	Pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen yang dimediasi Motivasi Kerja adalah signifikan.
3.	Mardita Ravelra Putri (2017)	Motivasi kerja dapat memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai
4.	Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016)	Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Sukarni dan Eka Askafi (2017)	Pengaruh tidak langsung motivasi kerja karyawan belum mampu secara optimal memediasi pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel.

Menurut Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana (2014) yang melakukan penelitian pada PT. Pandawa tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan menyatakan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh F.X. Soewarto Citro Taruno, Armanu Thoyib, Djumilah Zain, dan Mintarti Rahayu (2012), Mardita Ravelra Putri (2017), dan Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukarni dan Eka Askafi (2017), yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja karyawan belum mampu secara optimal memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi penulis, maupun bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Manfaat dalam implementasi atau praktik

Penelitian ini berfokus pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Yogyakarta sebagai objek penelitian, sehingga di harapkan nantinya pemimpin dan karyawan dapat

mengambil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan maupun pengambilan keputusan.

2. Manfaat akademis

Penelitian ini berhubungan erat dengan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dari penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi penulis maupun pihak yang berkepentingan untuk dapat lebih memahaminya.

3. Manfaat bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah sebagai sarana dalam hal pengetahuan khususnya mengenai hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.