

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO  
PROVINSI GORONTALO**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana  
pada Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Negeri Gorontalo**

**OLEH**

**NURSIA AYUBA**

**931412147**



**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

**2016**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan modal penting yang berguna bagi organisasi dalam merumuskan sampai pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena perannya sebagai pelaksana dalam keputusan kebijakan organisasi maupun pelaksana operasional organisasi. Untuk itu pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi merupakan hal yang diwajibkan oleh setiap organisasi dalam rangka mempertahankan eksistensi organisasi dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Pegawai dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dalam hal ini pemerintah telah melaksanakan program untuk melakukan penilaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Terkait dengan penilaian kerja pegawai, sampai tahun 2014 indikator penilaian kerja dilakukan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) pegawai, namun hal tersebut dirasa kurang efektif dan efisien karena dinilai pegawai yang bodoh dan pintar, disiplin dan tidak disiplin, atau berkinerja buruk atau baik disamaratakan dalam penilaian prestasi kerja pegawai. Selanjutnya pada tahun 2014 program tersebut telah dikembangkan dan berganti nama menjadi Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

yang bertujuan agar pimpinan dan atasan dapat menilai langsung kinerja bawahan secara spesifik, penilaian tersebut dapat dilihat dari sasaran kerja yang telah dilaksanakan serta kesesuaian waktu yang diberikan kepada pegawai yang bertanggung jawab pada tugas pada tugas pekerjaannya. Penilaian pimpinan mengenai perilaku kerja pegawai bawahannya mengandung unsur orientasi pekerjaan, integritas pegawai, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasibuan (2001:105) mengatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Untuk itu indikasi rendahnya semangat karyawan salah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data absensi atau data ketidakhadiran pegawai.

Fenomena pelanggaran disiplin PNS maupun pegawai tidak tetap yang bekerja sebagai aparatur negara perlu mendapat sorotan demi terciptanya suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai sebagai aparatur negara terkait disiplin kerja meliputi pelanggaran yang bersifat rendah, sedang, dan tinggi.

Kantor Camat Tilong Kabila merupakan salah satu kantor kecamatan yang berada di kabupaten Bone Bolango yang terletak di Desa Bongoime, Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo.

Terkait dengan permasalahan semangat kerja pegawai, terdapat beberapa permasalahan yang cukup serius terkait pencapaian tujuan pada

Kantor Camat Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Hal tersebut tercermin dari hasil observasi yang peneliti lakukan, dimana kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti atau terlambat melaksanakan apel pagi begitupun dengan apel sore hari (tabel 1.1). Tentunya, setiap organisasi tidak luput dari berbagai permasalahan baik dalam hal pencapaian visi dan misi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, sampai dengan hubungan pimpinan dan bawahan.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat 2014**

<b>Bulan</b>	<b>Keterangan</b>				
	<b>Alpa</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Cuti</b>	<b>Total</b>
<b>Januari</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>-</b>	<b>92</b>
<b>Februari</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>84</b>
<b>Maret</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>71</b>
<b>April</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>61</b>
<b>Mei</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>70</b>
<b>Juni</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>115</b>
<b>Juli</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>82</b>
<b>Agustus</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>120</b>
<b>September</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>91</b>

<b>Oktober</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>-</b>	<b>103</b>
<b>November</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>14</b>
<b>Desember</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14</b>

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat kerja pegawai. Sebab di dalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahan dalam bekerja dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat kerja didalam organisasi. Selanjutnya, pemimpin yang efektif memberikan pebgarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik (Elmansyah, 2011:13).

Kepemimpinan yang merupakan salah satu fungsi koordinasi organisasi memiliki peran yang strategis untuk mendorong pegawai bekerja sesuai dengan fungsinya. Dimana melalui kepemimpinan akan tercipta kondisi yang memungkinkan terjadinya keselarasan hubungan antara unit kerja dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan yang secara langsung akan menciptakan iklim dan suasana kerja yang baik pada organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sering digunakan pemimpin kepada bawahan adalah melalui gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Gibson (2001:105), kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin yang baik harus dapat mengarahkan pegawai atau bawahannya agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada, terciptanya iklim kerja yang baik dan semangat kerja yang luar biasa secara umum untuk pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis hendak menelusuri kekurangan dari asumsi di atas melalui penelitian yang berjudul; "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya kehadiran pegawai yang ada di kantor Camat Tilong Kabila
2. Masih ada pegawai yang tidak melaksanakan Apel pagi dan sore hari
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat terutama untuk menambah wawasan peneliti Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja Pegawai.

Dari hasil penelitian peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah maupun swasta sebagai bahan masukan yang positif, dalam hal peningkatan sumber daya manusia yang memiliki kepemimpinan yang baik, maka akan meningkat semangat kerja karyawan di instansi pemerintah.