

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI
PEMERINTAH KECAMATAN KEDAWUNG
KABUPATEN SRAGEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai Derajat
Sarjana-S1 Bidang Psikologi dan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh:

HANDRIANA KURNIAWATI
NIM F 100 040 128

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah kerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkanluaskannya. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak pegawai yang kurang menyadari akan tanggung jawab dan kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini di buat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari

pimpinan dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada pegawai, di mana motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir. Pemberian motif merupakan proses dari motivasi, motivasi itu sendiri merupakan proses pemberian motif kepada para bawahannya sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas.

Akan tetapi dalam kenyataan, sebagian pegawai di Kecamatan Kedawung memiliki motivasi kerja yang menurun. Motivasi kerja menurun pada pegawai di Kecamatan Kedawung dapat diketahui melalui hasil observasi pra penelitian yaitu ada beberapa pegawai yang keluar saat jam kerja, sering terlambat datang ke kantor, dan pulang sebelum waktunya menunjukkan motivasi kerja pegawai termasuk rendah.

Pengukuran untuk melihat seberapa besar upaya motivasi kerja pegawai berdasarkan pada tiga aspek dari Bass (1998) yaitu sifat tugas, lingkungan kerja, dan karakteristik bawahan. Sifat tugas, lingkungan kerja, dan karakteristik bawahan mampu mempertinggi motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai kerja melebihi yang diharapkan.

Aspek-aspek seperti sifat tugas, lingkungan kerja dan karakteristik bawahan menentukan tingkat optimal untuk memperbaiki upaya bawahan. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi pegawai kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan beragam tugas sehingga pegawai secara mental tertantang. Pekerjaan yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Oleh sebab itu, kebanyakan pegawai menyukai kondisi tantangan yang sedang karena dapat mengalami kesenangan dan kepuasan atas usahanya (Robbins, 1996). Selanjutnya dikatakan, pegawai

membutuhkan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang mendukung seperti hubungan dengan atasan dan rekan sekerja, tidak hanya sekedar uang dan prestasi tetapi juga kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Rekan sekerja yang mendukung dan ramah dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Selain itu, perilaku kerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pegawai, juga dapat membuat bersemangat dalam bekerja.

Kerja yang produktif diperlukan bagi perusahaan ataupun pegawai pemerintahan. Anggapan umum tentang pegawai pemerintah adalah kualitas sumber dayanya rendah, *slowdown* sehingga terkesan upaya dalam menyelesaikan pekerjaan kurang optimal. Selain itu, dikatakan juga bahwa pegawai pemerintah kurang pro-aktif, sehingga hal itu menjadi permasalahan mendasar bagi instansi pemerintah. Apakah anggapan umum tentang pegawai pemerintah tersebut benar atau tidak masih perlu pembuktian lebih lanjut. Ada kemungkinan hal itu bukan hanya soal kemampuan atau ketidakmampuan tetapi juga terkait dengan masalah kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi termasuk dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya memerlukan gaya kepemimpinan, sebab setiap gaya dalam kepemimpinan mempunyai ciri dan perilaku khas yang membedakan antara gaya kepemimpinan satu dengan lainnya. Keban (2002) berpendapat bahwa seorang pimpinan memilih bentuk atau gaya kepemimpinan untuk maksud penggunaannya agar menghasilkan efektivitas pemimpin. Pilihan yang benar dalam menentukan gaya kepemimpinan dapat menghubungkan secara tepat dengan motivasi eksternal sehingga membimbing

kepada pencapaian tujuan individu maupun organisasi secara sekaligus. Gaya kepemimpinan atau teknik-teknik motivasi yang kurang tepat akan menimbulkan gangguan dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu gangguan juga dapat terjadi pada para pegawai yaitu merasakan frustrasi, kebencian, kegelisahan, dan ketidakpuasan.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik di dalam maupun di luar lingkungan institusi pemerintah. Dengan demikian dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformatif, yang mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang tidak henti-hentinya atau terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap pegawai merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Bass (1998) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih menarik bagi pegawai yang berpendidikan tinggi karena pegawai yang berpendidikan tinggi mendambakan tantangan kerja yang dapat menambah profesionalis dan pengembangan diri. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi mempunyai minat mendalam dalam menghadapi tantangan kerja dan bawahan yang mempunyai pendidikan tinggi dapat mendukung memberi respon terhadap kepemimpinan transformasional. Respon positif tersebut dapat mempengaruhi tingkat motivasi bawahan sehingga bawahan juga akan meningkatkan upayanya atau melakukan untuk mendapatkan hasil kerja lebih tinggi dari yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional lebih memungkinkan muncul dalam organisasi yang memiliki kehangatan dan kepercayaan yang tinggi juga berpendidikan tinggi, diharapkan dengan pendidikan tinggi dapat menjadi orang yang kreatif.

Hasil-hasil penelitian membuktikan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan tersebut yang akan berdampak pada timbulnya motivasi bawahan atau bawahan mampu mempertinggi motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai kerja melebihi yang diharapkan.

B. Permasalahan

Atas dasar permasalahan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada pegawai pemerintah di Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada pegawai pemerintah di Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen.
2. Tingkat kategori gaya kepemimpinan transformasional.
3. Tingkat kategori motivasi kerja pada pegawai pemerintah di Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen.
4. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada pegawai pemerintah di Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi lembaga pemerintah tingkat kecamatan kedawung

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi lembaga pemerintah bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kerja sehingga dapat menjadi tenaga berkualitas.

2. Bagi pegawai kecamatan kedawung

Dapat memberikan tambahan wawasan bagi pegawai untuk mengetahui tentang keprofesian sebagai aparat pemerintah dapat diketahui melalui kerja dan meningkatkan kemampuan sebagai pegawai dan menciptakan kualitas pendidikan yang tinggi dengan memahami gaya kepemimpinan transformasional.

3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain diharapkan dapat digunakan sebagai sumber bahan dalam meneliti masalah yang sama.