

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, sektor publik, maupun sektor swasta, peningkatan kinerja pegawai merupakan tujuan utama yang harus dicapai agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Organisasi modern saat ini memerlukan pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, produktif, inovatif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun, dalam kenyataannya, banyak organisasi yang mengalami masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kurangnya standar prosedur operasional yang jelas, motivasi kerja yang rendah, dan kepemimpinan yang kurang efektif.

Kantor Kecamatan Ngrayun, Kabupaten Ponorogo, sebagai salah satu instansi pemerintah di Indonesia, juga mengalami tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari *Standard Operating Procedure* (SOP), motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun, Kabupaten Ponorogo.

Penggunaan *Standard Operating Procedure* (SOP) dianggap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena SOP dapat memberikan panduan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab pegawai, serta prosedur yang harus diikuti dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kepemimpinan transformasional juga dianggap penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Susilo & Mufid 2015) Suatu perusahaan memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting tersebut adalah sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi atau perusahaan dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi atau perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Menurut (Susan.2019) juga mengutarakan pendapatnya bahwa pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM), maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Menurut (Ode W, Muizu 2019) Kinerja karyawan

dimaknai sebagai hasil kerja atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk unit kerja atau organisasi yang berorientasi karyawan, perspektif eksternal dan internal karyawan, dan perspektif pengetahuan dan pembelajaran karyawan

Sumber daya manusia dirasakan sangat penting dalam suatu Instansi selain pengelolaan keuangan. Karena pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, maka hal ini dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya secara cepat.

Didalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi ataupun Instansi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi atau perusahaan harus mempunyai karyawan-karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Maka dari itu peran karyawan di dalam sebuah organisasi maupun instansi sangat penting dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Standard Operating Procedure (SOP), merupakan hal mutlak yang diperlukan perusahaan, agar dalam menjalankan operasi sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama halnya dalam tataran instansi pemerintahan

di setiap bidang memerlukan suatu sistem atau standar, yang di gunakan sebagai acuan dalam proses melakukan pekerjaanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Arnina, 2016)., Standar Operasional Prosedur (SOP) dibuat secara tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci dan sistematis. Standar Operasional Prosedur (SOP) berperan untuk mempermudah perusahaan dalam mengatur dan menjalankan alur kerja atau pelaksanaan suatu tugas serta sebagai panduan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Selain faktor di atas kinerja di dalam perusahaan juga di pengaruhi oleh sebuah dorongan, yang dapat memberikan rasa nyaman atau semangat dalam proses mencapai kinerja karyawan yang optimal di dalam sebuah perusahaan atau sebuah instansi, Faktor ini ialah motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. (Sutanjar T, Saryono. 2019) menyatakan motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Kepemimpinan Transformasioanl menjadi salah satu tipe kepemimpinan yang sifatnya umum di dalam sebuah jiwa kepemimpinan seseorang namun kepemimpinan ini juga membawa dampak yang sangat banyak terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rochim Sidik A Sutoyo., 2020) bahwa kepemimpinan

transformasional adalah pemimpin yang bersifat kharismatik, pengaruh idealis, dapat memberikan motivasi dan inspirasi, memberikan stimulasi intelektual, dan juga perhatian secara individual kepada karyawannya.

Rochim juga mengemukakan pandangan terkait ciri-ciri kepemimpinan transformasional yaitu kharismatik, pengaruh idealis, pengaruh secara motivasi dan inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian secara individual. Mengenai lima dimensi kepemimpinan transformasional di atas, karisma yang ditandai dengan kuatnya visi dan misi sehingga menumbuhkan kebanggaan dan rasa hormat, inspirasional yang mencakup kapabilitas dari seorang pemimpin dalam menjadi panutan bagi karyawannya, pertimbangan individual dimana seorang pemimpin memberikan personal care bersifat mentoring untuk meningkatkan kinerja karyawan dan stimulus intelektual yang diberikan seorang pemimpin agar karyawan gemar mengemukakan ide-ide yang membangun untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Standard Operating Procedure* (SOP), Motivasi Kerja dan kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah *Standard Operating Procedure* (SOP) berpengaruh pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo ?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah *Standard Operating Procedure* (SOP), Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagaimana disebutkan berikut :

1. Untuk Mengetahui apakah *Standard Operating Procedure* (SOP) berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk mengetahui apakah *Standard Operating Procedure* (SOP), Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Universitas

Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat berguna untuk referensi ilmu pengetahuan dan referensi khususnya di bidang penelitian Kinerja Pegawai, dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan *Standard Operating Procedure*, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformatif. serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya oleh universitas.

2. Bagi Kantor Kecamatan Ngrayun

Bagi Kantor Kecamatan Ngrayun, dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan kantor Kecamatan Ngrayun dapat meningkatkan kinerja seoptimal mungkin dan menambah semangat dalam berkerja serta dapat menambah rasa percaya diri dalam menghadapi masalah di dalam pekerjaan nya, dan juga bisa digunakan sebagai gambaran dalam melakukan evaluasi sekaligus implementasi guna mengatasi ketidaksesuaian nilai-nilai instansi terhadap nilai-nilai individu pegawai sehingga mampu mengatasi masalah. Selain itu diharapkan dapat menghasilkan konsep baru mengenai mekanisme penanggulangan masalah yang timbul kedepannya di kantor Kecamatan Ngrayun.

3. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui seberapa penting peran *standart operating procedure*, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan perilaku kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sebagai media pembelajaran penulis guna memperoleh pengetahuan yang lebih luas, khususnya mengenai pengaruh *standart operating procedure*, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan perilaku kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai *Standard Operating Procedure* (SOP), Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh *Standart Operating Procedure* (SOP), Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.