

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan lahirnya Undang - Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2014 tentang Nagari, Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2014 tentang alokasi dana desa bersumber dari APBN. Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2016 tentang perubahan kedua PP No.60 Tahun 2014 tentang alokasi dana Nagari bersumber dari APBN. Peraturan Menteri Desa, PDT, Transimigrasi No.1 Tahun 2015 tentang pendirian, pengurusan dana desa tahun 2015. Semua aturan yang tersebut diatas mengatur pelaksanaan Realisasi Anggaran Dana Nagari oleh pemerintah pusat ke pemerintah di daerah, yang pada saat ini proses realisasinya transper langsung ke kas Nagari untuk dimanfaatkan dalam rangka membangun ekonomi nasional yang dimulai dari pemerintahan terendah yaitu pemerintahan Nagari.

Perangkat nagari merupakan motor utama penggerak terlaksananya realisasi anggaran dipemerintahan nagari. Seperti yang disampaikan oleh Shobirin, et al., (2016), Widayati dan Yunia, (2016) bahwa karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan atau organisasi dan faktor utama penentu kesuksesan dan kegagalan dari sebuah organisasi. Mengacu pada perubahan dan perkembangan kemajuan sistim pendistribusian anggaran dari pemerintah pusat ke pemerintahan daerah menuntut pemerintah daerah untuk lebih sigab dalam menyikapinya. Terhadap permasalahan berkaitan dengan penggunaan alokasi dana nagari. Setelah melihat adanya masalah yang terkait dengan SDM pada pemerintahan Nagari. Maka dilakukan surveyawal. Untuk mengetahui apa saja penyebab dari permasalahan

sebagai berikut :1. Lambannya perancangan program kegiatan, 2. Lambannya pelaksanaan realisasi kegiatan yang ada, 3. Tidak terserapnyadengan maksimal; 4. Sering tertundanya kegiatan disebabkan oleh lambanya pelaporan.

Permasalahan yang dihadapi oleh pemerintahan nagari adalah rendahnya peran dari pembelajaran organisasi di pemerintahan nagari. Salah satu faktor yang mempengaruhi pembelajaran organisasi yaitu gaya kepemimpinan. Jika pemerintahan nagari mampu memilih serta menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kebutuhannya maka pemerintahan nagari akan mampu memperbaiki kinerja perangkat nagari. Gaya kepemimpinan menurut Toha (2013) adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pembelajaran organisasi adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menurut Robbins dan Judge (2010) adalah sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Jika pemerintahan nagari mampu mmeningkatkan kecerdasan emosional dari perangkat nagari maka pembelajaran organisasi dari pemerintahan nagari tersebut akan semakin baik. Sehingga pemerintahan nagari dapat memperbaiki kinerjanya dalam menjalankan roda pemerintahan di pemerintahan kenagarian.

Faktor ketiga yang juga dapat mempengaruhi pembelajaran organisasi dalam pemerintahan kenagarian adalah mootivasi belajar perangkat nagari. Motivasi belajar menurut Hamzah, B. Uno (2013) adalah semua dorongan yang datang dari dalam dan luar diri seseorang yang sedang belajar yang didukung

oleh unsur – unsur lain yang mendukungnya. Jika pemerintahan nagari berhasil meningkatkan motivasi belajar dari perangkat nagari maka secara langsung akan berpengaruh pada pembelajaran organisasi pada pemerintahan nagari. Dengan meningkatnya pembelajaran organisasi akan memberi efek yang positif terhadap pencapaian kinerja pemerintahan kenagarian.

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan motivasi belajar sebagai variabel Moderating pada penelitian ini. Adapun alasan saya menjadikan motivasi belajar sebagai variabel moderating adalah: 1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh: Usman, et al., (2011), Khorasani, A. dan Zanimanesh, 2018). Pada penelitian itu mereka menyimpulkan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh : Malik dan Danish, (2010) menyimpulkan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Oleh sebab itu saya menilai ada gap penelitian dari penelitian terdahulu di atas. 2. Berhubung Motivasi belajar sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya terhadap pembelajaran organisasi, sehingga menurut pendapat peneliti layak untuk diteliti kembali. 3. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu penelitian sebelumnya belum ada yang menjadikan motivasi belajar sebagai variable moderating oleh sebab itu peneliti tertarik untuk menelitinya dan menjadikannya sebagai variabel moderating.

Untuk menguji kembali variabel – variabel diatas dalam penelitian ini peneliti perlu rasanya peneliti melakukan survey awal, dan itu dilakukan di Kenagarian Cubadak , dengan hasil survey sebagai berikut:

Tabel :1.1
Hasil Survey Awal Pembelajaran Organisasi

N O	Uraian	Jumlah Pengamata n (Orang)	Jawaban				
			ST S	TS	N	S	SS
1	Pemerintah kenagarian menempatkan pembelajaran organisasi secara berkelanjutan kepada setiap perangkat nagari	30	18	-	-	3	9
2	Pemerintah nagari selalu mendorong perangkat nagari untuk meningkatkan kompetensinya	30	15	6	3	3	3
3	Setiap perangkat nagari selalu berusaha untuk menghindari terjadinya mis komunikasi dengan atasan	30	-	-	-	9	21
4	Perangkat nagari menambah ilmu melalui pendidikan formal dan non formal	30	9	6	3	6	6
5	Pemerintah nagari sering mengadakan diklat dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi perangkat nagari	30	15	6	3	6	-
6	Perangkat nagari selalu berpikir dan mendukung serta saling memotivasi dalam peningkatan kompetensi individu.	30	-	-	-	-	30

Pada Tabel 1. 1 dapat dilihat bahwa dari enam butir pernyataan, ditemukan bahwa jawaban dari enam pernyataan, empat diantara pernyataan yaitu pernyataan 1, 2, 4, 5, jawban dari responden menunjukkan diatas 60 % ternyata menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Yang artinya pembelajaran organisasi pada pemerintahan kenagarian benar belum memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan pengetahuan dan keprofesionalan perangkat nagari yang akan berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas dan kewajiban pemerintahan kenagarian sebagai pelayan masarakat ditingkat kenagarian.

Pada penelitian ini peneliti memasukkan bahwa variabel – variabel independen yang mempengaruhi pembelajaran organisasi adalah : Gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap pembelajaran organisasi sedangkan motivasi belajar sebagai variabel moderating.

Pembelajaran organisasi adalah suatu upaya membenah atau berbenah diri yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kemampuan dari organisasi itu, melalui pendidikan formal dan non formal dengan tujuan untuk menambah pengetahuan, skill dan pengalaman dari segenap komponen organisasi tersebut untuk meningkatkan kecakapannya sesuai dengan bidang masing – masing. Adair (2002) menyatakan Pembelajaran organisasi adalah upaya memperbaharui diri terus menerus dan mengembangkan kekuatan baru. Para ahli lain seperti Probst dan Buchel seperti dikutip dalam Gorelick (2005) mendefinisikan pembelajaran organisasi sebagai suatu proses dimana pengetahuan dan basis nilai organisasi terjadi perubahan. Sedangkan menurut Fera dan Crossan (2004) organisasi yang menunjukkan karakteristik, dapat menerima sinyal dari lingkungannya, menafsirkannya dan menggunakan kesempatan. Pembelajaran organisasi merupakan suatu upaya sadar yang dilakukan oleh organisasi, terarah, interaktif, dinamis dan secara terus menerus hingga mencapai perkembangannya.

Learning organization menurut Davis (2011) adalah memfasilitasi pembentukan pengetahuan yang dipandang strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi untuk membuat organisasi tetap competitive. Sahaya (2012) mendefinisikan *learning organization* merupakan upaya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Suyono (2011) adalah sebuah institusi belajar, kuat dan kolektif untuk merubah dirinya dengan pengetahuan dengan lebih baik dan kesuksesan korporate dengan memanfaatkan orang didalam dan diluar organisasi untuk bekerja dan belajar dengan menggunakan teknologi dalam memaksimalkan pembelajaran dan produksi. Menurut Senge (2006) pembelajaran organisasi adalah dimana seseorang mengembangkan kapasitas dan kemampuan dirinya untuk mencapai hasil yang mereka inginkan, dimana pola fikir yang baru dan luas dipupuk dan aspirasi kolektif di bebaskan. Menurut Danim (2006) pembelajaran organisasi adalah organisasi yang belajar dari kegagalan dan keberhasilan untuk merangsang orang atau manusia pembelajar untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas pembelajaran secara baik, kreatif dan bermakna.

Gaya kepemimpinandalam setiap organisasi atau instansi apapun kita menyadari betul bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus betul – betul dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan masing – masing perangkat nagari. Jika hal ini dapat diwujudkan maka roda pemerintahan atau jalannya proses kegiatan dalam organisasi atau perusahaan akan berjalan sesuai dengan tuntutan perusahaan atau organisasi.

Menurut Tangkilisan (2012) mengemukakan bahwa sebuah organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh Pemimpin itu sendiri. Penekanan kepemimpinan baik pada tugas atau pendekatan hubungan manausia biasanya dianggap pusat untuk gaya kepemimpinan. Menurut Toha (2011) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang pemimpin dalam

mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan adalah “seni” mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela terhadap pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (1969) mengembangkan teori kepemimpinan yang sekarang dikenal sebagai gaya kepemimpinan situasional. Menurut Toha (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya Rue & Byars (1997) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang untuk rela mengikuti salah satu bimbingan atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Northouse (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “Proses dimana seorang individu mempengaruhi kelompok individu untuk mencapai tujuan bersama”.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Dalam hal ini emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan sesuatu hubungan. Menurut Ansar dan Masaong (2011) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kegunaan emosi secara cerdas.

Menurut Robbins dan Judge (2010) kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan

informasi emosional. Pendapat lain menurut Feisi dan Abedini (2010) kecerdasan emosional adalah manajemen kecerdasan emosional yang efektif yang tidak hanya memberikan wawasan baru bagaimana motivasi orang, tetapi juga memberikan lebih banyak motivasi tentang mengelola mereka secara konstruktif.

Menurut Robins dan Judge (2009) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Menurut Goleman (1998) kecerdasan emosional terkait dengan pengembangan dan pengelolaan empat faktor yang terdiri dari: manajemen diri, kesadaran diri, manajemen diri dan manajemen hubungan.

Motivasi belajar menurut Sardiman (1986) adalah keseluruhan daya penggerak yang ada dalam diri seseorang yang membuat dirinya terdorong untuk belajar yang memberi jaminan kelangsungan, arah kegiatan belajar sehingga tujuan dari belajar dapat dicapai. Motivasi belajar sebagai variable moderating. Variable moderating adalah variable yang memperkuat atau memperlemah hubungan dari satu variable dengan variable lain.

Winkel (1983) Mendefinisikan motivasi belajar adalah segala usaha dalam diri sendiri yang menimbulkan kegiatan belajar dan menjamin kelangsungan kegiatan belajar serta memberi arah kepada kegiatan belajar tersebut sehingga tercapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Hamzah B. Uno (2013) motivasi belajar adalah dorongan yang datang dari dalam dan luar diri seseorang yang sedang belajar yang didukung oleh unsur – unsur lain yang mendukungnya. Menurut Clayton dan Alderfer, dkk (2011) motivasi belajar adalah kecenderungan seseorang dalam melakukan segala kegiatan belajar yang didorong oleh hasrat

untuk mencapai prestasi atau hasil yang baik. Menurut Purwa (2012) motivasi belajar tidak dapat dilepaskan dari pembahasan teori belajar koneksionisme S-R dan teori belajar koqnitif (teori Gestalt).

Berpedoman kepada hasil penelitian terdahulu, maka dapat penulis sampaikan Penelitian terdahulu pembelajaran organisasi dipengaruhi oleh motivasi belajar. Selanjutnya Pembelajaran organisasi dipengaruhi oleh Kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan. Dari sembilan jurnal yang saya pelajari hasilnya ternyata hasil penelitiannya masih punya perbedaan hasil dari masing – masing peneliti. Setelah mempelajari dari penelitian terdahulu peneliti melihat masih terbatasnya penelitian yang meneliti motivasi belajar sebagai variabel moderating.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Pembelajaran Organisasi dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Moderating (Study pada: Kantor Pemerintahan Nagari di Lingkungan Kantor Camat Dua Koto).

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, dengan ini saya merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah signifikan pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emotional terhadap pembelajaran organisasi dengan motivasi belajar sebagai variable moderating.

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pembelajaran organisasi?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap pembelajaran organisasi?
- c. Apakah motivasi belajar berpengaruh terhadap pembelajaran organisasi ?
- d. Apakah motivasi belajar memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap pembelajaran organisasi?
- e. Apakah motivasi belajar memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap pembelajaran organisasi?

1.2.2 Tujuan Penelitian dan Mamfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pembelajaran organisasi.
- b. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap pembelajaran organisasi.
- c. Untuk menganalisa sejauh mana pengaruh motivasi belajar terhadap pembelajaran organisasi.
- d. Untuk menganalisis sejauh mana motivasi belajar mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap pembelajaran organisasi.
- e. Untuk menganalisis sejauh mana hubungan motivasi belajar mempengaruhi hubungan kecerdasan emotional dengan pembelajaran organisasi.

1.2.3 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memberi sumbangan pemikiran bagi pembaharuan dan pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Sebagai sumbangan ilmiah dan ilmu manajemen serta memberi inovasi baru dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat, kecerdasan emosional yang tinggi, motivasi belajar yang tinggi dalam membentuk pembelajaran organisasi yang baik bagi setiap organisasi pemerintah dan swasta kedepannya.
- 3) Sebagai pijakan dan referensi bagi peneliti kedepannya, yang meneliti variabel yang berkaitan dengan peningkatan ilmu manajemen sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis memberi wawasan dan pengetahuan baru yang dapat memperbaiki dan mengembangkan ilmu manajemen dan kemampuan manajemen kedepannya.
- 2) Bagi SKPD dan organisasi pemerintah lainnya semoga bisa menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kemampuan manajemen organisasi melalui hasil penelitian ini.
- 3) Bagi perangkat Nagari sebagai objek dari penelitian, dapat menambah ilmu dan pengalaman sehingga dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya kedepan sehingga menjadi aparatur pemerintahan

kenagarian yang handal dan memberi solusi kepada masyarakat di lingkungannya.

- 4) Bagi pemerintahan Nagari semoga dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun program di kenagarian yang memberi manfaat kepada semua pihak kedepannya.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori