

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu abdi negara dan abdi masyarakat dituntut menjadi pioneer disegala bidang, mempunyai kualitas, dedikasi, dan etos kerja yang tinggi. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN tersebut dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang sesuai dengan peningkatan kinerja ASN. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN, diantaranya yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan.

Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rivai, 2013). Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi (Priatna & Ferdiansyah, 2015). Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang disenangi oleh bawahan dan dapat mempengaruhi pandangan bawahan secara positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Ermita, 2019). Bawahan akan merasa puas apabila pimpinan dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Kepemimpinan seseorang yang baik akan mempengaruhi tugas bawahannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien. Untuk tercapainya tujuan tersebut pimpinan harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tersebut dengan baik.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi didalam setiap diri bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan itu sendiri. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang

menunjukkan sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Maurifah Maysarah et al., 2023). (Tandelilin & Widyadana, 2023) Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018), Thomas (2016) dan Riswanda (2019), gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional menjadi salah satu dari beberapa gaya kepemimpinan yang dinilai efektif dalam membangun proses kerja yang baik bagi karyawan yang berada di kantor maupun yang berada di lapangan. Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Fahmi et al., 2021).

Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja juga akan semakin tinggi, akan tetapi seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak dibarengi dengan motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak optimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan. Seorang pakar ilmu manajemen terkemuka, Dale (dikutip dari Handoko; 2015) menyatakan bahwa dari semua sumber yang tersedia bagi organisasi, yaitu uang, bahan, peralatan, dan manusia, maka sumber yang terpenting bagi pencapaian tujuan organisasi adalah manusia karena manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia yang ada pada organisasi perlu dikembangkan dan diperhatikan untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Sanosra et al., 2022).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN yang bertujuan untuk memastikan dan memelihara

kemampuan pegawai sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Pengembangan kompetensi untuk ASN dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan kegiatan lainnya dalam rangka pengembangan kompetensi. Setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pengembangan kompetensi bukan lagi hak, akan tetapi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap ASN. Undang-Undang ini mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya. Pokok-pokok pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang ini adalah:

- 1) Penguatan pengawasan Sistem Merit;
- 2) Penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK);
- 3) Kesejahteraan PNS dan PPPK;
- 4) Penataan tenaga honorer; dan
- 5) Digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN.

Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Batas usia pensiun jabatan Pegawai ASN yaitu:

- 1) Jabatan manajerial: 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrator dan pejabat pengawas;
- 2) Jabatan non manajerial: sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional; dan 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat pelaksana.

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) adalah kebijakan yang bersumber dari teori-teori yang sudah dirumuskan dan diarahkan untuk peningkatan kinerja ASN (birokrasi) melalui sebuah kebijakan dan peraturan. Teori profesionalitas telah berkembang dari berbagai disiplin ilmu diantaranya sosiologi, psikologi, manajemen dan pendidikan. Teori profesionalitas (IPASN) tidak dapat dikatakan

sumber atau penemu tunggal karena konsep ini telah berevolusi dari kontribusi banyak ahli dari berbagai bidang. Namun dalam hal ini, beberapa tokoh telah memberikan kontribusi besar dalam pengembangan teori ini antara lain Max Weber, Emile Durkheim, Robert K Merton, Howard S Becker dalam bidang sosiologi, serta Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Dessler dan Douglas Mc Gregor dalam bidang manajemen dan psikologi. Sementara itu dalam pendidikan antara lain John Dewey dan Lev Vygotsky juga memberikan kontribusi yang signifikan terkait profesionalitas guru dan pendidik. Dari beberapa tokoh tersebut, yang banyak membahas atau bersentuhan dengan birokrasi pemerintahan adalah Max Weber.

Teori Max Weber pertama kali dikembangkan pada awal abad 20, lebih spesifiknya pada tahun 1904. Weber, seorang ahli sosiologi Jerman, dikenal dengan memperkenalkan konsep-konsep penting seperti teori kerja, teori sosial darurat, dan teori legitimasi. Max Weber (1946) juga dianggap seorang pendiri sosiologi modern, mempengaruhi banyak konsep dan teori dalam bidang sosiologi. Dia lebih fokus pada pengaruh interaksi sosial dan struktur sosial pada individu dan makro keseluruhan. Beberapa konsep penting yang dikembangkan oleh Weber antara lain:

1. Teori Kerja

Weber mengatasi peran kerja (*purposive-rational action*) dalam pemutusan keputusan individu. Ini melibatkan pengambilan keputusan berdasarkan tujuan yang diinginkan dan memilih tindakan yang paling efektif untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Teori Sosial Darurat

Weber mengatasi bahwa individu akan mengambil tindakan berdasarkan percepatan darurat (*emergency-rational action*). Dalam situasi darurat, individu akan memilih tindakan yang paling cepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan urgen.

3. Teori Legitimasi

Weber memperkenalkan konsep legitimasi sebagai penentu kesetaraan pemerintahan. Legitimasi adalah kepercayaan masyarakat bahwa pemerintahan memiliki hak untuk mendirikan dan menerapkan aturan. Weber menggambarkan tiga jenis legitimasi: tradisional, rasional-*bureaucratic*, dan karismatik.

#### 4. Sistem Sosial dan Karakterasi Persona

Weber mengarahkan penggunaan konsep sistem sosial dan karakteristik persona dalam memahami interaksi individu dalam makro keseluruhan.

Weber mempengaruhi banyak aspek sosiologi, termasuk struktur sosial, peran individu, dan interaksi sosial. Dia membangun teori yang lebih kompleks dan menentukan dalam pengertian sosiologi sebagai ilmu yang mempelajari cara-cara interaksi dan struktur sosial yang mempengaruhi individu dan masyarakat.

IPASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Adapun Profesionalitas dalam penulisan ini disesuaikan dengan pengertian profesionalitas pada Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 yang berbunyi, Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan (BKN, 2019). Saat ini Pengukuran profesionalitas Aparatur Sipil Negara telah dilakukan dengan munculnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Peraturan digunakan sebagai pedoman instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melakukan pengukuran IPASN (PAN&RB, 2018). Lebih lanjut, teknis pengukuran IPASN diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

**Tabel 1.1**  
**Nilai Profesionalitas Pegawai (IPASN) Kabupaten Jember**

No	Tahun	Nilai / Skor	Keterangan
1.	2021	42,49 %	Sangat Rendah
2.	2022	64,39 %	Rendah

*Sumber Data: BKPSDM Kabupaten Jember Tahun 2023*

IPASN Kabupaten Jember melalui laporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jember diperoleh data bahwa nilai atau skor IPASN Kabupaten Jember Tahun 2021 dikategorikan sangat rendah (42,49%) dan Tahun 2002 dikategorikan rendah (64,39%). Ada 4 (empat) yang menjadi dasar penilaian dimensi kompetensi IPASN meliputi Kualifikasi, Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan strategi BKPSDM Kabupaten Jember dalam meningkatkan IPASN. Program Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN telah berjalan sejak tahun 2019, namun hingga saat ini masih belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Hal ini disebabkan adanya ASN yang belum menginput data SKP dan sertifikat diklat yang dimiliki baik diklat penjenjangan, diklat fungsional, diklat teknis, maupun sertifikat seminar atau webinar atau workshop dan sejenisnya. BKPSDM Kabupaten Jember sendiri telah melakukan sosialisasi dalam meningkatkan rendahnya IPASN Kabupaten Jember. Penguasaan aparatur terhadap teknologi juga mempengaruhi hasil dari pengukuran IPASN di Kabupaten Jember dikarenakan proses pemutakhiran data mandiri pada aplikasi MySAPK membutuhkan kemahiran dalam penggunaan teknologi dengan banyaknya data yang harus dimasukkan dalam menu *entry* data yang berbeda. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan IPASN di Kabupaten Jember, BKPSDM Kabupaten Jember memerlukan suatu strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Pemerintahan dalam arti luas merupakan segala urusan yang dilakukan negara untuk mengurus urusan kenegaraan demi kesejahteraan rakyat sedangkan pemerintah merupakan organisasi, lembaga yang mengurus urusan pemerintahan. Pemerintah di setiap negara memiliki sistem pemerintahan yang berbeda-beda. Di Indonesia, sistem pemerintahan menganut sistem pemerintahan presidensial. Dalam setiap sistem pemerintahan harus menunjang birokrasi yang bagus. Secara empiris birokrasi identik dengan aparatur pemerintah yang mempunyai tiga dimensi yaitu organisasi, sumber daya manusia, dan manajemen (Rusfiana & Suprianta, 2021).

Birokrasi menjadi hal yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan oleh karena itu saat ini banyak digaungkan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional. Profesional memiliki makna ahli dalam bidang yang ditekuninya.

ASN dikatakan profesional jika ASN tersebut mampu menunjukkan keahlian pada posisi yang sekarang dijabat baik jabatan pimpinan administrator, pengawas, fungsional, maupun jabatan pelaksana. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Poerwopoespito & Oetomo, 2000). Saat ini pembinaan ASN sudah diarahkan untuk dapat mewujudkan ASN yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang baik di pusat maupun daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan dengan melaksanakan pembinaan berdasarkan norma, dan prosedur operasional standar yang berlaku secara nasional (Sudrajat, 2014). Namun demikian, masih terdapat tantangan seperti rekrutmen dan pengembangan karier yang bias kepentingan politik dan gender (Rosyadi, 2014). Untuk itu perlu dilakukan *check and balance* terhadap wewenang pejabat politik dan pejabat karier tertinggi dalam mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai serta membatasi keterlibatan ASN dalam politik praktis (Prasodjo & Rudita, 2014). Kapasitas pegawai yang terlihat dari perilaku keseharian dalam organisasi menentukan profesionalitas ASN. Profesionalitas merupakan perihal profesi, keprofesian, kemampuan untuk bertindak secara profesional (KBBI, 2021). Semakin baik kemampuannya maka semakin baik juga karier ASN.

Suatu organisasi atau instansi pemerintah apabila memiliki SDM yang handal, moral yang baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang dengan baik, sebaliknya apabila SDM yang dimiliki bersifat statis, bermoral rendah, dan tidak produktif, maka tujuan organisasi sulit tercapai.

Dalam melaksanakan fungsinya, Pemerintah Kabupaten Jember tentunya membutuhkan kinerja pegawai yang optimal, namun kenyataannya beberapa pegawai yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) belum melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, hal ini terlihat masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kantor dengan alasan belum memahami dengan jelas apa yang menjadi tupoksinya, hal ini terjadi karena hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan bawahan, sehingga mereka lebih bersikap diam dan pasif dalam bekerja dengan kata lain dalam kesehariannya lebih banyak menunggu perintah saja. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan penundaan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Fenomena lain yang terjadi pada lingkungan kerja

yaitu sebagian pegawai lebih cenderung memberikan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya kepada pegawai honorer, hal ini berdampak terhadap rendahnya hasil capaian pekerjaan yang diharapkan oleh pimpinan atau atasan karena pegawai honorer memiliki keterbatasan wewenang dalam bekerja, selain itu masih rendahnya kemampuan sebagian pegawai dalam penguasaan Informasi dan Teknologi (IT), terbukti masih ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer dan sarana perkantoran lainnya sementara kondisi sekarang dikarenakan perkembangan teknologi sebagian besar pekerjaan pegawai sudah berbasis digital atau internet dalam bentuk suatu aplikasi. Pelimpahan beban pekerjaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan namun bukan menjadi tupoksinya disebabkan pegawai yang seharusnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu tidak mampu menyelesaikan tugasnya dan organisasi pemerintah menuntut pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu.

Salah satu bentuk dari cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hak yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Arifin et al., 2017). Motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja ASN. Tanpa disadari atau tidak, setiap tindakan tentunya mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan. Terdapat beberapa faktor yang dibutuhkan oleh ASN agar bisa mendorong dan memotivasi semangat kerjanya serta dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien untuk mencapai *good governance* (Ambarini, 2010).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan. Seorang pakar ilmu manajemen terkemuka, Dale (dikutip dari Handoko; 2015) menyatakan bahwa dari semua sumber yang tersedia bagi organisasi, yaitu uang, bahan, peralatan, dan manusia, maka sumber yang terpenting bagi pencapaian tujuan organisasi adalah manusia karena manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia yang ada pada organisasi perlu dikembangkan dan diperhatikan untuk

menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Sanosra et al., 2022).

Penelitian ini masih perlu mengidentifikasi beberapa *research gap* untuk lebih memahami hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan IPASN khususnya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember yang disesuaikan dengan situasi, kondisi dan keadaan yang terjadi saat ini. Sebagai contoh adalah dalam hal kepemimpinan, meskipun banyak penelitian telah mengidentifikasi pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi, masih ada kekurangan penelitian yang fokus pada implementasi dan efektivitasnya di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam konteks Aparatur Sipil Negara. Hal ini terbukti dari beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja diantaranya yang dilakukan oleh Puspitasari, (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja se Provinsi Jawa Timur. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan nilai atau skor IPASN Kabupaten Jember yang masih rendah. Dalam hal kompetensi, pengembangan kompetensi dianggap penting untuk meningkatkan profesionalitas ASN. Namun, definisi dan pengukuran yang tepat tentang pengembangan kompetensi dalam konteks pemerintahan belum sepenuhnya tepat sasaran dan perlu diteliti lebih lanjut. IPASN dapat dikatakan sebagai sesuatu hal yang baru sehingga masih sedikit penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana meningkatkan atau berkontribusi terhadap IPASN dalam jangka panjang. Penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja sebagai interviening, diharapkan penelitian lebih lanjut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan spesifik tentang cara-cara meningkatkan profesionalitas ASN melalui praktik kepemimpinan transformasional, pengembangan kompetensi, dan motivasi kerja yang efektif di lingkungan pemerintahan khususnya Kabupaten Jember.

Berdasarkan uraian dan data diatas, maka sangat perlu mengadakan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perlu adanya analisa lebih detail yang harus diteliti dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai (IPASN) khususnya di Pemerintah Kabupaten Jember. Penelitian dimaksud meliputi:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja;
2. Apakah pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja;
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN);
4. Apakah pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN);
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN);
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) melalui motivasi kerja; dan
7. Apakah pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) melalui motivasi kerja.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan, analisa dan penelitian yang dapat dilakukan adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja;
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pengembangan kompetensi terhadap motivasi kerja;
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN);
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pengembangan kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN);

5. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN);
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) melalui motivasi kerja; dan
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pengembangan kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) melalui motivasi kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah dilakukan analisa dan penelitian, nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung dan tidak langsung, meliputi:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya memahami gaya kepemimpinan seseorang dalam kepemimpinan, pentingnya sebuah motivasi dalam mencapai tujuan organisasi, pentingnya memahami gap atau celah untuk dikembangkan kompetensinya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama saat ini di era tranformasi *digital* serta dapat menjadi referensi dalam ilmu manajemen.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Pemerintah, digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional;
- 2) Bagi Pemerintah Kabupaten Jember khususnya BKPSDM Kabupaten Jember, diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi kepada ASN khususnya PNS dan menyusun kembali pendidikan atau pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas PNS;
- 3) Bagi Pemerintah Kabupaten Jember khususnya BKPSDM Kabupaten Jember dapat merencanakan kegiatan tepat guna dan langkah langkah kongkrit dalam rangka meningkatkan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) ditahun-tahun mendatang;

- 4) Bagi pegawai, digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai pegawai ASN;
- 5) Bagi masyarakat, digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

### **1.4.3 Manfaat Akademisi**

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

- 1) Dapat memberikan karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi dan pengetahuan;
- 2) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang sudah diperoleh secara teori di tempat unit kerja atau Organisasi Perangkat Daerah;
- 3) Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan atau gambaran terhadap pengembangan ataupun pembuatan penelitian yang sama khususnya bagaimana solusi meningkatkan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN).

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas dan menyimpang maka perlu adanya batasan-batasan pembahasan. Berdasarkan judul penelitian yaitu “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember” maka yang menjadi ruang lingkup pembahasan masalah yaitu pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (dibuktikan dengan NIP) mencakup tentang kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan kompetensi guna meningkatkan IPASN (kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Batasan penelitian selanjutnya adalah OPD yang mempunyai kewenangan mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).