

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau manajer suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1989), demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan

menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karenakedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et al., 2006). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang di gunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Dalam menyikapi tuntutan tugas dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai sekretariat daerah kabupaten wakatobi, maka dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang handal dan didukung oleh pemimpin yang akan memunculkan kemampuan pegawai secara maksimal, yaitu pemimpin yang dapat

memacu tumbuhnya inovasi, mampu mensinergikan berbagai unit kerja dan sumber daya yang ada, serta menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat erat dan loyalitas Pegawai, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat loyalitas pegawai rendah. Hal ini berarti pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan tingkat kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi.

Kepemimpinan yang efektif didukung dengan kepercayaan serta loyalitas dari pegawai yang tinggi akan semakin cerdas dalam mengambil keputusan seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang cerdas, diharapkan mampu merencanakan, membimbing, mengarahkan, memberikan perintah dan mengendalikan para bawahan. Kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja tim dan loyalitas (Pujiastuti et al., 2020). Pegawai dalam menghadapi kondisi kerja tidak menentu dan peran kepemimpinan dalam mengambil keputusan berbeda berlandaskan pola pikir masing-masing menimbulkan ketidakadilan pemenuhan harapan pegawai sehingga memicu

perasaan puas atau tidak puas.

Selain itu, tingkat loyalitas yang lemah ditandai dari perilaku tidak obyektif dalam mengambil kebijakan dan mudah marah ketika menghadapi masalah, sehingga menyatakan ketika kondisi kerja sudah kronis. Akibatnya pegawai menjadi tidak kooperatif, tidak saling menghargai sehingga menimbulkan dampak buruk bagi pegawai, menjadi kecewa dan tidak puas. Dibuktikan dengan sifat pegawai tersebut yang tidak mampu mengekspresikan dan mengendalikan emosinya sehingga membawa dampak yang buruk bagi diri sendiri dan organisasi.

Salah satu permasalahan pokok dalam organisasi ialah bagaimana tingkat kepercayaan dan loyalitas pegawai ditingkatkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bagaimana orang-orang dapat bekerja sama, mengikuti perintah-perintah baik setuju maupun tidak setuju, patuh dengan atasan dan sebagainya dalam mencapai tujuan kerja organisasi.

Faktor yang berpengaruh dengan kepercayaan dan loyalitas pegawai dikantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi yaitu kepemimpinan dan kepercayaan organisasi serta loyalitas pegawai. Karena sangat penting untuk diteliti, suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan dan hal tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi posisi pemimpin adalah posisi yang terpenting. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Fungsi-fungsi kepemimpinan yang menjadi indikator adalah fungsi pengambilan keputusan, fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif dan fungsi pengendalian.

Hasil pra-survey yang (pra penelitian) yang menjadi *research problem* dalam penelitian ini adalah masih rendahnya tingkat kepercayaan organisasi dimiliki oleh pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi, sehingga mempengaruhi loyalitas pegawai yang ditandai dengan masih terdapat hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan unsur penilaian yaitu, Kurangnya pencapaian target yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawai, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pemimpin harus memberi teguran kepada pegawai tersebut selain itu kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga setiap pekerjaan yang perlu diselesaikan selalu menunggu perintah pemimpin, hal ini sangat merugikan organisasi, pekerjaan akan diselesaikan ketika pemimpin berada dikantor namun ketika pemimpin tidakberada dikantor maka pekerjaan tidak akan diselesaikan.

Salah satu lembaga atau instansi yang harus terus memperhatikan loyalitas pegawai adalah kantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi sebagai pelaksanaan pelayanan dalam bidang publik, tentu dalam menciptakan sesuatu yang berkembang diperlukan sistem manajemen yang baik diruang lingkup internal maupun eksternal, sehingga terjalin kerjasama yang baik, terciptanya kepercayaan pada organisasi dan loyalitas yang tinggi pegawai terhadap organisasi. Hal tersebut merupakan harapan dari kantor sekretariat daerah namun pada

kenyataannya tingkat loyalitas karyawan yang tinggi dan kepercayaan pada organisasi belum didapatkan pada instansi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan, bahwa pegawai sekretariat daerah kabupaten wakatobi memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi, namun pada kenyataannya tidak demikian, para pegawai yang dinilai benar-benar bekerja sesuai standar operasional dan mengabdikan seutuhnya untuk organisasi. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai dibagian sub bagian tata laksana kepegawaian, menyatakan bahwa masih adanya terputusnya informasi dalam komunikasi antara pemimpin dalam hal ini sekda dan para pegawai. Ini dibuktikan dengan adanya perubahan peraturan baru dikalangan internal organisasi yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai secara tiba-tiba tanpa adanya diskusi terhadap pegawai yang terkait dalam bidang tertentu. Kegiatan-kegiatan kedaerahan yang tidak pernah disajikan secara transparan kepada para pegawai sehingga kegiatan kinerja tidak maksimal dilakukan oleh sub bagian, adanya seleksi penerimaan pegawai honorer yang kadang kala bersifat situasional, dalam arti tertutup dan tidak diberikan informasi secara publik, meskipun menurut pimpinan sekretariat daerah hal ini dilakukan karena kebutuhan tenaga kerja yang harus ditanggulangi segera. Dan belum adanya *system reward* yang baik berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi.

Keluhan lainnya adalah pemberian tugas yang terkadang tidak sesuai dengan bagian kerja para pegawai dalam arti dilimpahkan dan adanya batasan waktu yang sangat singkat dalam penyelesaian tugas. Ini membuat para pegawai

tidak dapat mengumpulkan tugas tepat pada waktunya, dan atasan tidak ingin mendengar alasan apapun dari para pegawai yang lalai dalam hal menjalankan tugas yang diberikan. Ini menyebabkan kantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi selalu kehilangan loyalitas dari para pegawai dikarenakan kurangnya kepercayaan pegawai pada organisasi dan nilai-nilai kepemimpinan, walaupun masa pengabdian pegawai tersebut pada instansi tergolong cukup lama dan berkompetensi.

Fakta yang ditemukan dilapangan meskipun beberapa pegawai sudah bekerja sesuai prosedur dan ketentuan tetapi masih ada saja terdapat beberapa pegawai yang kurang jujur dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dan masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat dan masih adanya pencapaian minim yang tidak sesuai dengan target sehingga kurang puasnya pencapaian.

Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pemimpin untuk memberikan dorongan motivasi tambahan atau punishment kepada pegawai guna dapat menyelesaikan pekerjaan lebih maksimal lagi. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan bagi pegawainya masih kurangnya tingkat kepercayaan pegawai menjadi masalah utama dalam penelitian ini sehingga perlunya peran pemimpin dan para pegawai bersama-sama memperbaiki dan mengevaluasi setiap hasil kerja pegawai dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kepercayaan dan loyalitas kerja yang dibebankan kepadanya. Kepercayaan organisasi sangat penting dan dalam kesuksesan organisasi. Kepercayaan merupakan masalah penting bagi sebagian besar organisasi karena

dapat memberikan manfaat yang sangat besar bagi organisasi (Pranitasari, 2020).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Menurut Abadiyah (2021), menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi memiliki pengaruh mediasi parsial pada hubungan yang dipelajari. Hubungan kepemimpinan dan kepercayaan organisasi memiliki kekuatan terhadap perilaku inovatif. Secara khusus, komponen afektif dari kepercayaan organisasi mempengaruhi pengaruh hubungan kepemimpinan pada bentuk inovasi.

Dimensi kepemimpinan ini cenderung berbagi ikatan emosional dengan pengikut dan biasanya dipandang sebagai panutan dan biasanya terlihat memimpin dengan memberi contoh. Pengaruh yang diidealkan mencakup sejauh mana pemimpin menanamkan kebanggaan pada pengikut, menunjukkan jaminan, membuat pengorbanan pribadi dalam memperjuangkan kemungkinan baru, berbicara tentang pentingnya memiliki rasa tanggung jawab bersama dan mempertimbangkan konsekuensi etika dan moral dalam mengambil keputusan. Pemimpin dengan pengaruh ideal dideskripsikan sebagai mereka yang membuat semua orang bersemangat dengan tugas mereka, memiliki kekaguman dan rasa tanggung jawab yang mereka berikan kepada pengikut (Puni et al., 2018).

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi

tersebut akan mencapai sarannya. Nilai-nilai tersebut dapat menyebabkan terciptanya kepercayaan masyarakat dan kepercayaan organisasi. Pemimpin yang memiliki kejujuran dapat menginspirasi kepercayaan kepada orang lain (Rezaei et al., 2012) dan kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja dan loyalitas (Pujiastuti et al., 2020).

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai tingkat keberhasilan dalam memberikan kepercayaan terhadap organisasi. Menurut (Manzoor, 2011), kepemimpinan adalah tentang mendapatkan salah satu cara yang tepat, apakah itu untuk orang lain untuk mengikuti dan kepercayaan. Penciptaan kepercayaan organisasi dalam organisasi adalah tanggung jawab manajer dan pemimpin yang memenuhi syarat. Peran manajer dan pemimpin dalam reformasi diorganisasikan sangat penting. Proses menciptakan kepercayaan organisasi yang dalam adalah tanggung jawab manajer dan pemimpin yang berkualitas. Peran manajer dan pemimpin dalam reformasi organisasi sangat penting (Bakiev, 2013).

Kepercayaan merupakan dimensi yang menjadai hal yang paling penting dalam suatu organisasi maupun dalam tata kelola organisasi kepegawaian ini mencerminkan tupoksi kerja dalam suatu organisasi. Kepercayaan adalah sumber penting modal sosial dalam sistem sosial (Fukuyama, 1996). Kepercayaan menimbulkan efektivitas kerja dalam organisasi, sehingga tingkatan kepercayaan diantara pegawai dapat terjalin dengan sebaik-baiknya. Untuk menumbuhkan tingkat kepercayaan terhadap organisasi.

Dalam hal keadaan psikologis, (Lewis & Weigert, 1985) mendefinisikan kepercayaan sebagai melakukan tindakan berisiko dengan harapan yakin bahwa semua orang yang terlibat dalam tindakan tersebut akan bertindak secara kompeten dan patuh. Kepercayaan organisasi mengacu pada keyakinan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan pemimpin organisasi, dan keyakinan bahwa pada akhirnya, tindakan organisasi akan terbukti bermanfaat bagi karyawan (Paliszkievicz et al., 2014).

Dari perspektif ini, keputusan tentang kepercayaan disamakan dengan bentuk lain dari pilihan berbasis risiko dimana individu dianggap termotivasi untuk membuat pilihan yang rasional dan efisien. Dalam penelitian sebelumnya Altuntas dan Baykal (2010) Mengingat sebagian besar pegawai yang terdaftar dalam penelitian ini adalah Pegawai birokrasi, beberapa alasan mungkin menjelaskan mengapa hubungan positif berkembang antara mereka dan pemimpin serta rekan kerja mereka, sehingga menghasilkan kepercayaan. Dapat dilihat bahwa pegawai yang terlibat dalam suatu struktur organisasi dapat bekerja antara pemimpin dan pegawai.

Dalam penelitian sebelumnya, Bakiev (2013, p. 177) menyatakan bahwa proses penciptaan kepercayaan organisasi dalam organisasi adalah tanggung jawab manajer dan pemimpin yang memenuhi syarat. Peran manajer dan pemimpin dalam reformasi diorganisasi sangat penting. Proses menciptakan kepercayaan organisasi yang dalam adalah tanggung jawab manajer dan pemimpin yang berkualitas. Peran manajer dan pemimpin dalam reformasi organisasi sangat penting.

Dampak dari minimnya kepercayaan terhadap para pemimpin adalah kurangnya pembagian informasi dari pemimpin karena memiliki keengganan pemimpin dalam memberikan informasi yang menyangkut dengan kerja pegawai dikantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi, sehingga menimbulkan dampak menurunnya tingkat kepercayaan terhadap pemimpin. Oleh karena itu kepercayaan merupakan landasan moral dalam menciptakan kesetiaan terhadap organisasi, menciptakan hubungan yang kondusif antara pemimpin dan bawahan dalam melakukan hubungan kerja dalam suatu struktural organisasi.

Kepercayaan organisasi sangat penting dalam kesuksesan organisasi. Kepercayaan merupakan masalah penting bagi sebagian besar organisasi karena dapat memberikan manfaat yang sangat besar bagi organisasi. Kepercayaan organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang memberikan umpan balik tentang bagaimana pegawai mempersepsikan masalah dalam situasi dimana organisasi terancam (Vakola & Bouradas, 2005). Efektivitas kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan organisasi (Pranitasari, 2020). Sehingga Jumlah pegawai negeri sipil di kabupaten wakatobi memiliki jumlah yang banyak dan memiliki beberapa strata pendidikan berbeda-beda sertatingkat golongan dimasing-masing struktur organisasi dikantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi, dan demikian disetiap tahunya memiliki angka penurunan pegawai dalam organisasi sekretariat daerah.

Dengan demikian adanya pengurangan jumlah tenaga pegawai dikantor sekretariat daerah disetiap tahunya, dengan itu menjadi sumber dalam melakukan tingkat kepercayaan organisasi serta seberapa besar loyalitas pegawai dikantor

sekretariat daerah kabupaten wakatobi, untuk melihat seberapa besar tingkat kepercayaan pegawai dengan peran kepemimpinan dalam struktur organisasi dikantor sekretariat daerah.

Temuan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kepercayaan organisasi (Oklay, 2015) bahwa Dalam hal ini peran pemimpin dalam menciptakan kepercayaan terhadap pegawai merupakan wujud dari menghadirkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dalam melakukan kerja pelayanan terhadap masyarakat, sehingga efektivitas pekerjaan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam memerintahkan tugas dan fungsi para pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Loyalitas adalah tekad dan kemauan untuk taat, melakukan dan mengamalkan sesuatu untuk ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. tekad dan kemauan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan perilaku karyawan terkait dalam aktivitas sehari-hari dan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto 2005). Loyalitas merupakan dimensi bahwa dengan loyalitas dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan peran penting dalam suatu organisasi agar karyawan dapat meningkatkan serta menjaga tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian (Porter et al., 1974) mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagai karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas organisasi yang tinggi dalam organisasi tempatnya beroperasi, memiliki keyakinan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, siap melakukan segala upaya yang mungkin untuk

melayani. Organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja diorganisasi tersebut.

Selanjutnya dengan kepemimpinan telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seperti pemberdayaan, penghargaan dan kerja tim memiliki dampak positif pada kepuasan karyawan, dan kepuasan karyawan pada gilirannya mempromosikan loyalitas karyawan (Chang et al., 2010), bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan ruang terhadap karyawan atau pegawai dalam memberikan apresiasi dalam meningkatkan tingkat loyalitas kepada pemimpin maupun organisasi. Selain itu, memang begitu menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi, keterbukaan terhadap inovasi, partisipasi kepercayaan dalam kerja tim dan kepercayaan organisasi, kepercayaan pada manajemen, kepercayaan pada rekan kerja, dan kepercayaan pada tempat kerja (Isik et al., 2015).

Dalam penelitian Wibawa (2014), menyimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting yang memediasi budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, kepemimpinan yang melayani secara signifikan berkorelasi positif dengan loyalitas karyawan (Ding et al., 2012). Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Hardianty et al, 2014). Dikemukakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Dalam penelitian (Pucetaite & Novelskaite, 2014) menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi memiliki pengaruh mediasi parsial pada hubungan yang dipelajari.

Hubungan kepemimpinan dan kepercayaan organisasi memiliki kekuatan penjelas terkuat perilaku inovatif. Secara khusus, komponen afektif dari kepercayaan organisasi mempengaruhi pengaruh hubungan kepemimpinan pada bentuk inovasi ini. Kepuasan dan loyalitas karyawan telah diverifikasi sebagai hal penting bagi kelangsungan dan kesuksesan organisasi berorientasi layanan. Atas kepercayaan yang diperoleh dari karyawan, organisasi diperlukan memotivasi mereka.

Kepercayaan organisasi dan perilaku inovatif, tetapi juga memoderasi efek tidak langsung hubungan karyawan dan organisasi pada perilaku inovatif melalui kepercayaan organisasi (Yu et al., 2018). Karyawan akan memiliki sikap positif dan terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi organisasi, (Eisenbeiss et al., 2008) seperti kepercayaan organisasi, loyalitas tinggi kepada organisasi, dan lebih mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka dengan usaha yang lebih besar (Kees & Riemsdijk, 2005), Karyawan dengan kepercayaan organisasi tingkat tinggi akan melakukan lebih banyak perilaku timbal balik untuk organisasi (Parzefall, 2008) Jika kualitas hubungan karyawan dan organisasi tinggi, organisasi cenderung memberi karyawan pekerjaan yang aman dan berbagai penghargaan (misalnya, insentif ekonomi atau sosial).

Berdasarkan uraian diatas, mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sebagai variabel *mediasi* dikantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi dikantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut di atas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan organisasi terhadap loyalitas pegawai ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai melalui kepercayaan organisasi sebagai variable *Mediasi*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut diatas maka tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi
3. Pengaruh kepercayaan organisasi terhadap loyalitas pegawai
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik scara teoritis maupu secara empiris:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khasanah manajemen sumber daya manusia

(MSDM) serta perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi. Karena topik penelitian ini merupakan penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi.

2. Manfaat praktis

- a. Memperoleh gambaran mengenai kepemimpinan, tingkat kepercayaan organisasi dan loyalitas pegawai dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran, terutama yang berkaitan dengan loyalitas pegawai dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara.