

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi yang berbentuk pemerintahan dan swasta, tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang ingin dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman.

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri begitu pula sebaliknya dan akibatnya pencapaian tujuan dari suatu organisasi juga tidak akan mudah dicapai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang administrasi kependudukan di Kabupaten bangkalan Dalam wawancara awal dengan sub bagian umum dan kepegawaian diperoleh bahwa kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten bangkalan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai fungsi membantu bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai peraturan dan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk

kelancaran tugas, Maka di perlukan dukungan aparaturnya yang memadai baik segi kualitas maupun kuantitas untuk mendukung pencapaian tujuan.

Pelayanan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan suatu bangsa, dalam proses pelayanan publik hal ini merupakan jasa pelayanan yang diberikan oleh pemerintah melalui instansi pemerintah dan didalamnya diisi oleh pegawai khususnya pegawai negeri sipil. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan menjadi suatu kewajiban bagi instansi pemerintahan.

Dalam organisasi pemerintah, pelayanan terhadap masyarakat merupakan tujuan utama yang tidak mungkin dapat dihindari karena merupakan kewajiban menyelenggarakan pelayanan dengan menciptakan pelayanan yang sangat baik terhadap masyarakat, oleh karena itu pegawai harus senantiasa memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Semakin besar manfaat yang dirasakan publik, semakin bagus pula kualitas kinerja pegawainya, sebaliknya tingkat kepuasan yang rendah mengindikasikan buruknya sistem pelayanan kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan contoh mengenai tingkat pencapaian suatu program kebijakan atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi beserta tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja tidak akan diketahui tanpa adanya tolak ukur keberhasilannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang menjadi cita-

cita bersama. Kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting dalam pengawasan dan penegakan kedisiplinan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memainkan pengaruh atas orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan sebagai sistem untuk memberikan suatu dampak yang berguna untuk mencapai hasil yang optimal. Ali, (2012:67).

Gaya kepemimpinan transformasional ialah salah satu model kepemimpinan yang bertujuan mentransformasikan nilai-nilai yang dipercaya oleh bawahan guna untuk mendukung visi dan misi organisasi. Dengan transformasi nilai-nilai tersebut dapat memberikan manfaat sehingga terjalin hubungan yang baik antara anggota serta rasa saling percaya sebagaimana yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional inilah yang diartikan sebagai kepemimpinan yang sebenarnya dikarenakan kepemimpinan ini bekerja untuk mencapai sasaran pada perilaku yang mengarahkan organisasi kepada suatu orientasi yang ingin dicapai. Selain itu, kepemimpinan transformasional merupakan gambaran yang terbaik dalam menguraikan ciri-ciri kepemimpinan sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial. Sarros dalam Ali, (2013:108). Menurut Bass dalam Ida, Kusdi dan Arik (2018:148) menyatakan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahannya, menghormati pemimpin serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Gaya Kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan disiplin para pegawainya. Gaya

kepemimpinan transformasional mungkin dapat berpengaruh positif terhadap motivasi para pegawai. Motivasi merupakan pendorong pegawai dapat bekerja lebih baik namun sejauh ini kebanyakan seorang pemimpin kurang memperhatikan para pegawai seperti yang terjadi di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten bangkalan yang dimana bawahannya masih banyak melakukan pelanggaran seperti halnya adanya pegawai mengacuhkan pekerjaannya dan lebih memilih dikantin kantor dinas dengan bersantai-santai, merokok, dan mengobrol dibandingkan mengerjakan tugasnya, banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak tepat pada waktunya,

Berdasarkan observasi awal pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan, peneliti melihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan belum terlalu maksimal atau optimal artinya belum terlihat adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai karena masih banyak pegawai yang sering melakukan pelanggaran padahal kita ketahui bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang sangat baik dalam melakukan pendekatan serta kerjasama sama terhadap bawahannya karena pemimpin yang transformasional lebih berorientasi kepada karyawan atau bawahan seperti halnya dimana seorang pemimpin melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan, pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya, kerja sama dan saling menghormati diantara sesama anggota kelompok. Namun dilihat dari gaya kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bangkalan belum mampu mengoptimalkan gaya kepemimpinannya dalam melakukan kontroling terhadap kedisiplinan bawahannya yang melakukan pelanggaran padahal seharusnya seorang

pemimpinlah yang harus mengontrol dan memotivasi bawahannya agar disiplin dalam bekerja karna seorang pemimpinlah yang harus menjadi tauladan dari para bawahannya agar bisa disiplin dalam bekerja.

Dalam gaya kepemimpinan transformasional yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang belum maksimal atau optimal, artinya kepemimpinan yang belum mampu untuk memberikan suatu motivasi yang akan menginspirasi para bawahannya. Sedangkan kedisiplinan merupakan hal berpengaruh yang mesti dimiliki oleh setiap pegawai dalam mengaktualisasikan semua potensinya dalam dunia kerja, namun yang terjadi di kepemimpinan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bangkalan belum mampu mengoptimalkan gaya kepemimpinannya dalam melakukan kontroling terhadap kinerja bawahannya yang melakukan pelanggaran seperti halnya pegawai yang datang tidak tepat waktu padahal sesuai aturan disiplin pegawai jam 07.30 pegawai sudah harus ada di kantor dan melakukan rutinitas pegawai seperti biasanya, masih ada beberapa pegawai yang mengacuhkan pekerjaannya dan lebih memilih mengobrol dibandingkan menyelesaikan tugasnya, dan selain itu juga masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak tepat pada waktunya. Dan juga dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti saat mengunjungi pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bangkalan seringkali pemimpin jarang dapat ditemui dikarenakan sering tidak masuk sehingga kurang kontrol untuk pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya hal tersebut merupakan contoh yang kurang tepat dilakukan seorang pemimpin

Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi dapat menentukannya baik-buruk pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah faktor pendorong atau situasi yang menimbulkan dorongan. Seorang pemimpin bapat menjadi pendorong bagi setiap pegawainya untuk bekerja lebih baik, karna seorang pemimpin mampu memotivasi kepada setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut untuk bekerja lebih baik dan memiliki produktivitas yang tinggi

Kewibawaan sangat menentukan pentingnya bagi keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seorang pegawai atau anggota organisasi mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut ering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudh saatnya pimpinan lebih banyak memberikan kesepakatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih maju dalam tugas pelayanan dalam masyarakat.

Dinas kependudukan dan catatan sipil (DISPENDUK CAPIL) kabupaten bangkalan, merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan atau pelaksana otonom daerah dibidang kependudukan dan catatan sipil. Berdasarkan observasi masalah kinerja juga terjadi di dinas kependudukan dan catatan sipil keadaan kerja di DISPENDUK CAPIL beberapa pegawai tidak terlalu betah di ruangan, dan juga kedisiplinan pegawai kurang baik dimana ada beberapa datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, dan juga dari segi pelayanan kadang sampai antrian banyak yang di luar sehingga mengganggu kenyamanan masyarakat.

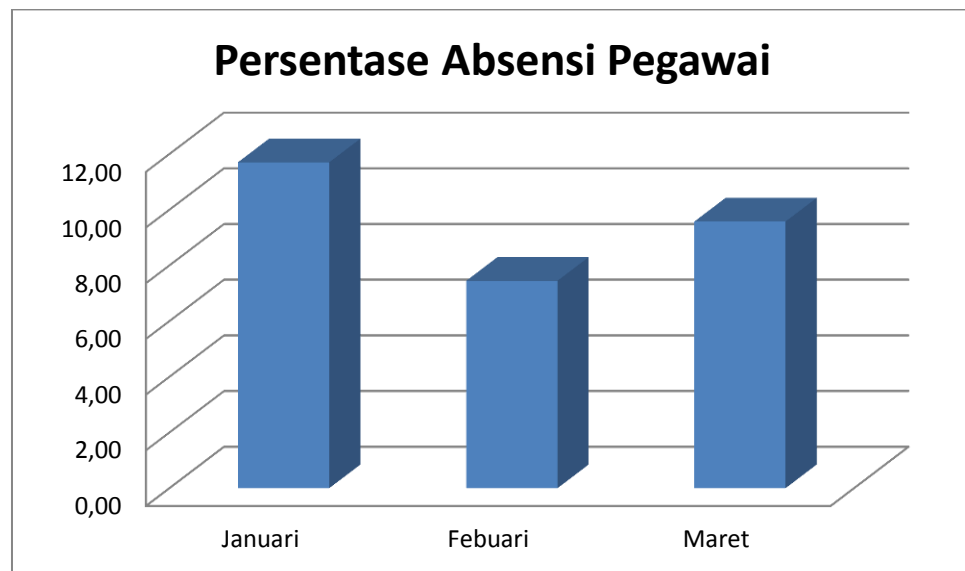
Kinerja pegawai di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bangkalan juga dapat di lihat masih terdapat banyak keluhan dari masyarakat mengenai kualitas layanan dalam pembuatan KK (kartu keluarga), KTP (Kartu tanda penduduk), Akte Kelahiran, Akte Kematian dan surat kependudukan lainnya masih sulit dan memerlukan waktu lama sehingga masyarakat pulang pergi untuk melengkapi kekurangan dokumen.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bangkalan masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Dibulan tertentu persentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih di tambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi pegawai dalam tiga bulan tahun 2020

Tabel 1.1 Tahun 2020 Absensi pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bangkalan.

No	BULAN	Pegawai masuk	pegawai absen	Total Pegawai	presentase %
1	Januari	83	11	94	11,70
2	Febuari	87	7	94	7,45
3	Maret	85	9	94	9,57

gambar 1.1 Presentase Absensi pegawai



Sumber: Dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bangkalan tahun 2020

Ketika kehadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat di jelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang di bebaskan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Dengan demikian untuk mengoptimalkan sumber daya dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang pengaruhi kinerja pegawai antara lain Gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinanya akan mempengaruhi dalam bekerja individu atau kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi, dan Motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di katakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu penelitian ini di buat untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan

Transformasioanal dan moivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bangkalan Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan"

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap Motivasi pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan ?
4. Apakah gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan

2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap Motivasi pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan melalui motivasi

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bangkalan dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan