

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Otonomi daerah Indonesia menuntut setiap lembaga atau instansi pemerintahan untuk dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan, oleh karena itu Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki keunggulan, kemampuan dan keterampilan untuk dapat menjalankan tugas pemerintahan dengan baik dan benar. Suatu instansi merupakan bentuk tatanan sebuah organisasi yang terstruktur. Oleh karena itu setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut haruslah memiliki kecakapan berorganisasi. Kemampuan seseorang dalam berorganisasi merupakan hal penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia atau aparatur sipil negara (ASN) yang bergerak di sektor publik juga bertujuan agar sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan yang optimal dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Suksesnya pelaksanaan fungsi organisasi tidak terlepas dari faktor tenaga kerja atau pegawai yang bertugas di organisasi atau instansi tersebut. Hal ini sesuai dengan UU RI No.43 Tahun 1999 Bab II Pasal 3 ayat 1 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang besar dalam suatu instansi, terutama untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya visi dan misi instansi. Keberhasilan mencapai visi dan misi instansi di dukung oleh perilaku pegawai. Kunci keberhasilan suatu instansi tergantung pada kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi pada instansinya. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Bagaimanapun sempurnanya sebuah aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat di capai. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa factor diantaranya seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor

yang mempengaruhinya. Padahal faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja juga harus diperhatikan demi meningkatnya produktivitas pegawai.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan bawahannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan instansi melalui arahan pimpinan. Menurut Thoha (2013) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya di arahkan mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi serta kelompok terutama dalam instansi pemerintahan. Sebab dalam instansi pemerintahan pemimpin merupakan faktor yang dapat mengarahkan pegawai dan memberi contoh perilaku terhadap para pegawai sehingga para pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran kelompok atau organisasinya. Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Pemimpin yang baik akan selalu menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi, menjalin komunikasi yang baik serta membawa bawahannya kepada sasaran yang dituju.

Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya sehingga membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai dan instansi mengharap para pegawai dapat patuh terhadap aturan dan memiliki pengetahuan yang baik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

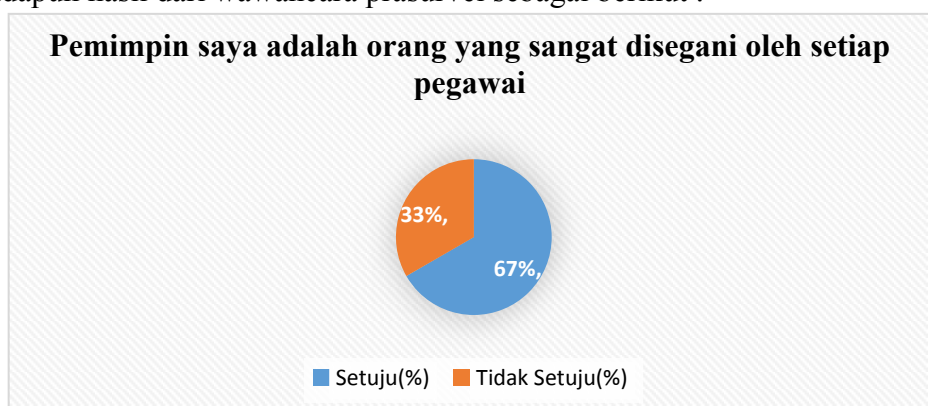
Disiplin kerja merupakan suatu yang dilihat sangat memiliki manfaat besar baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai, Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan atau bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan instansi sehingga menghambat jalannya program instansi yang dibuat. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan

mempunyai kinerja yang baik bila di banding dengan para pegawai yang bermalasan-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

Kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Maka di butuhkan penilaian kinerja untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai di lihat melalui proses kerja. Menurut Thoyib (2005) Kinerja yang tinggi ada pada individu dalam organisasi, yang bermakna apa yang di lakukan oleh individu telah sesuai dengan apa yang di programkan oleh organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu merupakan salah satu bagian penting dalam penanaman modal Kabupaten Tangerang karena memiliki fungsi untuk merumuskan kebijakan penanaman modal, melaksanakan kebijakan penanaman modal, melakukan evaluasi pelaporan/pengaduan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Penelitian ini memfokuskan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang.

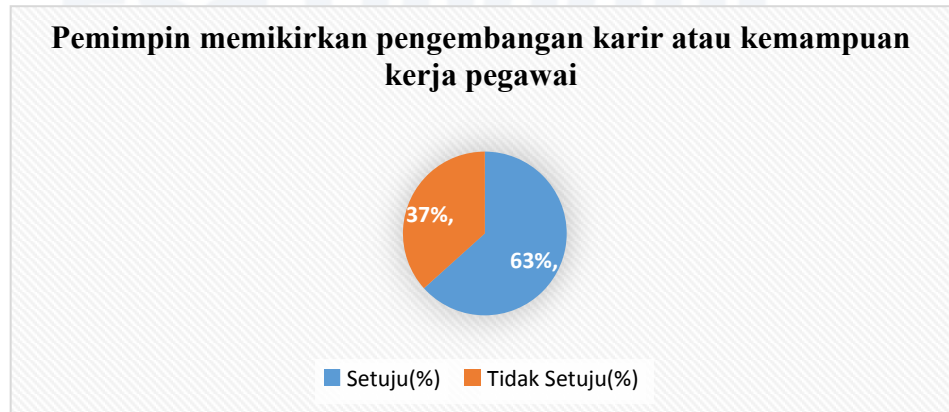
Suatu instansi pasti memiliki permasalahan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, pengaruh yang berasal dari lingkungan dan teman kerja. Peneliti telah melakukan pengamatan serta pra survei yang dilakukan pada tanggal 3-4 April 2019 dengan tujuan mengetahui gaya kepemimpinan apa yg di terapkan dan kedisiplinan, dengan melakukan metode wawancara dengan 30 responden sebagai sumber informasi dan mengolah data yg di dapat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang. Adapun hasil dari wawancara prasurvei sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan

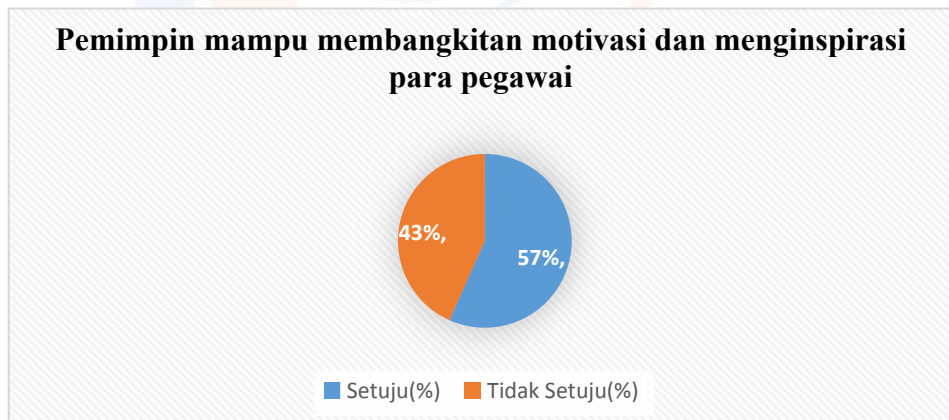
Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 33% menyatakan tidak setuju terhadap indikator “pemimpin saya orang yang sangat disegani oleh setiap pegawai” dan 67% menyatakan setuju terhadap indikator tersebut.



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 1.2 Hasil Pra survei Gaya Kepemimpinan

Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 37% menyatakan tidak setuju terhadap indikator “Pemimpin memikirkan pengembangan karir atau kemampuan kerja pegawai” dan 63% menyatakan setuju terhadap indikator tersebut



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 1.3 Pra Survei Gaya Kepemimpinan

Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 43% menyatakan tidak setuju terhadap indikator “Pemimpin mampu membangkitkan motivasi dan mengilhami para pegawai” dan 57% menyatakan setuju terhadap indikator tersebut.

Dari tiga indikator pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional di atas masing-masing indikator lebih dari 50% responden menjawab setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang dapat dilihat dari data diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai (ASN) menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti tidak berada di tempat jam kerja, sakit tanpa surat dokter, tidak mengikuti kegiatan apel di hari senin, dan tanpa keterangan. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik yang akan berdampak pada kinerja instansi secara keseluruhan.

Berikut adalah data tingkat kedisiplinan melalui hasil rekap kehadiran, dilihat dari persentasi tiap bulannya pada tahun 2018 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Rekap Kehadiran Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

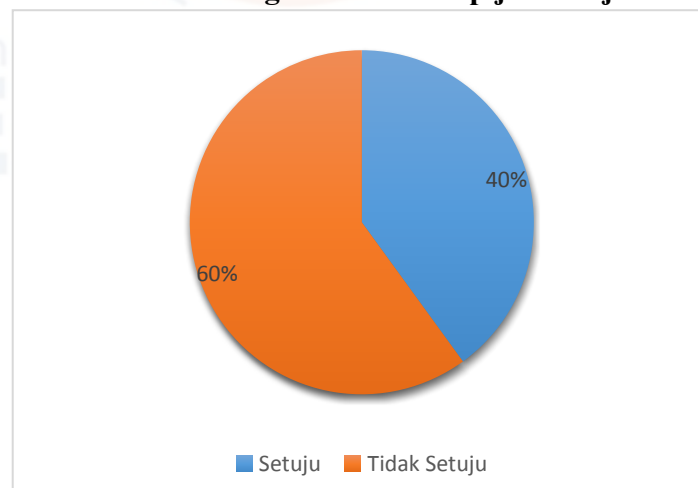
| No. | Bulan | Persentase |
|-----|-----------|------------|
| 1 | Januari | 80% |
| 2 | Febuari | 83% |
| 3 | Maret | 75% |
| 4 | April | 90% |
| 5 | Mei | 92% |
| 6 | Juni | 78% |
| 7 | Juli | 95% |
| 8 | Agustus | 88% |
| 9 | September | 87% |
| 10 | Oktober | 84% |
| 11 | November | 93% |
| 12 | Desember | 89% |

Sumber : Data diolah, 2019

Dari persentase diatas dapat dilihat kehadiran tertinggi pada bulan Juli 2018 sebesar 95% dan kehadiran terendah pada bulan Maret 2018 sebesar 75% dan pada bulan-bulan yang lain mengalami penurunan dan kenaikan disebabkan karena Ijin, Cuti, Sakit, ataupun tidak ada keterangan. Penurunan ini menyatakan adanya masalah kinerja pegawai, karena pegawai yang tidak masuk kerja akan menghambat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan tidak terselesaikan tepat pada waktu.

Peneliti juga melakukan prasurvei untuk mengetahui tingkat ketepatan waktu ASN dikantor. Berikut adalah hasil dari pra survei :

Ketaatan Pegawai Terhadap jam kerja



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 1.4 Hasil Pra Survei disiplin kerja

Dari diagram diatas diketahui bahwa 40% menunjukkan bahwa pegawai datang dan pulang sesuai jam kerja. Sedangkan 60% menunjukkan bahwa sebagian Pegawai tidak datang dan pulang sesuai jam kerja. Menurut Pimpinan, bawahan mengabaikan jam kerja terjadi karena tidak jera dengan teguran lisan. Pegawai yang bermasalah dengan absensi dan mengabaikan jam kerja dapat diberikan hukuman agar pegawai merasa jera dan tidak akan mengulangi pelanggaran tersebut. Salah satu caranya dengan memberikan surat pernyataan atau pemotongan gaji dan untuk pegawai yang tidak bermasalah dengan absensinya dapat diberikan bonus, bonus tersebut akan memberi motivasi para pegawai untuk meningkatkan kehadirannya maupun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Permasalahan ini jelas disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang perlu di tingkatkan pengawasan lagi. Dilihat dari permasalahan yang ada, penelitian ini memfokuskan untuk menganalisis tingkat kinerja pegawai yang menurun. Dapat penulis simpulkan bahwa analisis kinerja ini ditinjau melalui variable gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Tujuannya adalah dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan kinerja pegawai dapat di tingkatkan kembali.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang”**

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya peran pimpinan dalam memberikan arahan-arahan dalam bekerja sehingga pegawai bekerja kurang maksimal.
2. Pegawai bekerja tidak disiplin, sehingga berakibat kinerja pegawai rendah.
3. Terjadinya penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan meningkatnya absensi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan maka penelitian ini di batasi pada:

1. Penelitian ini di lakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan di bahas sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan oleh pemimpin kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan oleh pemimpin kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap

kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tangerang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kinerja pegawai.