**BAB I**

 **PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pada sebuah organisasi pemerintahan,kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto; 2009).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader)* dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan, organisasi akan berjalan dengan baik.

Ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan lain yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinnya.

Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandag apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada suatu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasinya untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh – pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi – situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun organisasi di mana ia berada. Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya dapat memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain. Kepemimpinan (*leadership)*dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader)* dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengaruh – pengaruh seperti inilah yang akan memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Ia tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah – tengah mereka.

Kecamatan merupakan perangkat daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu, dipimpin oleh Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekertaris daerah.

Untuk melaksanakan tugas, Kecamatan mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari kabupaten
2. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan kewenangan yang dilimpahkan.
3. Pembinaan terhadap unsur pelaksana Kecamatan.
4. Pengelolaan urusan kesektariatan kecamatan.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung dipimpin oleh seorang Camat yang membawahi 28 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung dapat menciptakn pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung yang juga merupakan permasalahan hampir di semua atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal seperti keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Kinerja pegawai menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan masyarakat, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan ini terutama pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan ini.

Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah adalah selain berbelit – belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparatur yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan, kualitas dan kuantitas pelayanan yang masih sangat rendah.

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Kecamatan Cileunyi dimana masyarakat yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan – rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinngi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai tambah bagi Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, dalam hal ini masyarakat akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan Cileunyi.

Berdasarkan penelitian pada Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ternyata ada kecenderungan masih rendahnya kinerja Pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator, sebagai berikut :

1. Kurangnya kualitas layanan Pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung sehingga tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seperti pelayanan pembuatan e-KTP yang masih berjalan dengan lambat.
2. Kurangnya produktivitas Pegawai di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat. Seperti keterlambatan pegawai dalam masuk jam kerja dan istirahat sebelum waktunya.

Masalah tersebut diatas, peneliti menduga disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini terlihat dari :

1. Kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara Camat dan pegawai Kecamatan Cileunyi. Camat dengan pegawai tidak berkerbat dengan dekat.
2. Kurangnya motivasi Camat terhadap pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Camat kurang memberikan motivasi dorongan berprestasi atau penyemangat terhadap pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji pemasalahan tersebut dan mencari alternatif pemecahan masalahnya yang dikutip dalam bentuk usulan penelitian yang, berjudul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CILEUNYI KABUPATEN BANDUNG’’.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan yang akan dibahas yaitu, bagaimana kinerja kepemimpinan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung dilihat dari segi kualitas dan ketepatan Waktu.

1. Bagaimana pengaruh kepemipinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
2. Hambatan – hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan – hambatan dalam pelaksanaan perilaku organisasi dalam meningkatkan Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kecamtan Cileunyi Kabupaten Bandung.
	1. **Tujuan Penelitian**
4. Mengumpulkan data dan informasi tentang kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
5. Mengembangkan data dan informasi mengenai perilaku organisasi dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
6. Menerapkan usaha – usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan pelaksanaan perbaikan perilaku organisasi dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Cileunyi Kabupaten Bandung.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Prodi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Paasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya, khususnya mengenai PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CILEUNYI KABUPATEN BANDUNG.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan teori – teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Berdasarkan masalah – masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti akan kemukakan teori – teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian.

Kepemimpinan menurut **Tead; Terry; Hoyt dalam Kartono (2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.**

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan dapat terbentuk dari sifat pegawai dalam melaksanakan tugas atau dihadapkan dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karakteristik yang menentukan kepemimpinan menurut Ghizeli dan Stogdi : ( Keith davis dalam Toha 2003 )

1. Kecerdasan

Pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.

1. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

1. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

1. Sikap hubungan kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan kurang lebih adalah sesuatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu pemimpin untuk melaksanakan tugas tertentu.

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Kepemimpinan Birokrasi (2008:197)** mendefinisikan bahwa: **Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberkan kepadanya.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebelumnya baik secara kuantitas atau jumlah yang dihasilkan maupun kualitas yaitu mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut **Dharma** dalam bukunya **Manajemen supervisi (2003:355)** mengatakan hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal – hal berikut :

1. **Kuantitas :** yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.Pengukuran kuantitaif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
2. **Kualitas :** yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pegukuran “tingkat kepuasan”, yaitu sebarapa baik penyelesaiannya.Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. **Ketepatan waktu :** yaitu sesuai tindakannya dengan waktu yang direncanakanya. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat mempertimbangkan mengenai kuantitas yaitu jumlah pekerjaannya yang dicapai, kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan dan juga ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya pekerjaan selesai sesuai waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat peneliti simpulkan, bahwa ada hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

* 1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka penelitian menetapkan hipotesis, sebagai berikut : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CILEUNYI KABUPATEN BANDUNG”.**

* **Hipotesis Statistik**
1. H0 : $ρ$s = 0 = kepemimpinan : kinerja < 0, kepemimpinan (X) kinerja (Y) artinya kepemimpinan terhadap kinerja tidak ada perbedaan pengaruh.
2. H1: $ρ$s $\ne $0 = kepemimpinan : kinerja > 0, kepemimpinan (X) kinerja (Y) artinya kepemimpinan terhadap kinerja ada perbedaan pengaruh.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

 $ε$

**X Y**

**Gambar 1.1 Paradigma Pengaruh**

Keterangan :

X : Kepemimpinan

Y : Kinerja

$ε$ : Variabel lain diluar variabel kepemimpinan yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel kinerja.

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, yang beralamat di Jalan Raya Percobaan Nomor 39 Desa Cileunyi Kulon Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, Telepon : (022) 7807064 , E-mail : *kec\_cileunyi@bandungkab.go.id**.*

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari tanggal 9 Februari - 9 Juli 2018. Jadual kegiatan penelitian akan peneliti uraikan dalam Tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**

**Jadual Kegiatan Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Kegiatan Minggu** | **Tahun 2018** |
| **Januari** | **Februari** | **Maret** | **April** | **Mei** | **Juni** | **Juli** | **Agustus** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Perijinan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. PengajuanJudul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. bimbingan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e. Pembuatan usulan penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | f. Pengesahan usulan penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Riset dan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Pembuatanlaporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN, PENELAAHAN & REVISI |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Sidang skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Seminar UP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Revisi UP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. Penelaahan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e. Sidang skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | f. Revisi UP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |