

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dalam era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasinya dapat dicapai. Tercapainya tujuan organisasi akan bergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan manusia, maupun teknis operasional.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya. Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Organisasi atau perusahaan merupakan lembaga yang memiliki struktur organisasi. Sebagai pola jaringan hubungan antara berbagai macam jabatan dan pejabatnya, maka dalam kegiatan sehari-hari akan terjadi saling hubungan antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya. Hubungan tersebut memiliki banyak

macam, seperti koordinasi, pemberian perintah, pelaporan, pengawasan, dan banyak macam kegiatan lainnya.

Berbagai macam jenis hubungan dalam kegiatan organisasi tersebut, terdapat kegiatan yang disebut memimpin. Kegiatan memimpin merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Kegiatan memimpin tersebut dikenal dengan sebutan kepemimpinan. Kepemimpinan seseorang dikatakan efektif apabila diterima oleh bawahannya secara baik dan menyenangkan. Kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi oranglain baik itu di dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk tujuan yang yang ingin dicapai pada situasi dan kondisi tertentu, yang membutuhkan ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan. Selain Kepemimpinan, juga terdapat kegiatan Motivasi, Motivasi merupakan pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Seorang pekerja menjadi rajin atau tidak rajin, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada di dalam dirinya. Perhatian serius pada masalah motivasi membuat pimpinan di suatu organisasi dalam memanfaatkan motivasi di dalam diri tiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang manajer, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan pegawai atau bawahan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tercapai tujuan organisasi yang dipimpinya. Dari contoh tersebut sudah jelas, bahwa setiap tindakan motivasi mempunyai tujuan. Makin

jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari.

Setiap organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena organisasi perlu meningkatkan kinerja pada pegawai, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah meningkatkan kinerja para pegawai. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung yang selanjutnya disingkat menjadi DP3APM yang bertujuan terselenggaranya pembangunan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Lansia dan Pemberdayaan Masyarakat secara berhasil guna berdaya guna dalam rangka mencapai lingkungan yang ramah perempuan, anak, lansia serta penguatan kelembagaan dalam rangka meningkatkan partisipasi dan swadaya masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan. Maka DP3APM diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung dibentuk berdasarkan peraturan Walikota Bandung

Nomor 1387 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, fungsi, serta tata kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat.

DP3APM Kota Bandung memiliki keterkaitan dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Kemenpppa), dibentuknya DP3APM Kota Bandung bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan, sikap, dan perilaku masyarakat terhadap pemenuhan hak dan perlindungan perempuan, anak, dan lansia serta memberdayakan masyarakat.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Bandung merupakan instansi yang baru dibentuk dalam lingkungan pemerintahan Kota Bandung. Pendayagunaan manusia di DP3APM perlu dikelola secara profesional agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Kesinambungan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan instansi sangat bergantung pada produktif atau tidaknya pegawai yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia yang efektif diharapkan akan membuat pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional dimulai dari tahapan rekrutmen, seleksi, klasifikasi, dan penempatan pegawai sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat pada instansi tersebut.

Berikut adalah data tindak kekerasan berdasarkan jenis kasus yang diperoleh DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) Kota Bandung hingga tahun 2017.

Tabel 1.1
Data Tindak Kekerasan berdasarkan Jenis Kasus Tahun 2017

Tindak Kekerasan	Jumlah
Kekerasan Terhadap Perempuan	5
Kekerasan Terhadap Keluarga	3
Kekerasan Dalam Pacaran	65
Kekerasan Pada Anak	7
Kekerasan Pada Istri	37
Kekerasan Pada Suami	4
Konsultasi	25
Trafficking / Perdagangan Orang	5

Sumber : data.bandung.go.id

Berdasarkan tabel tersebut kasus yang terjadi di kota Bandung dimana ada 151 kasus pada satu tahun terakhir yang merupakan angka yang sangat tinggi, yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini.

Fenomena yang terjadi pada DP3APM Kota Bandung sering mengalami hambatan dikarenakan ketika pimpinan memberikan instruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, kurangnya pemahaman atas instruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal, Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga informasi dan transformasi tidak berjalan dengan baik, Selain itu pemimpin tidak memiliki ketegasan terhadap pegawai yang lalai dan menunda pekerjaan dan serta Rendahnya Motivasi terhadap pegawai yang menyebabkan pegawai tidak ada rasa untuk meningkatkan prestasi, keberhasilan di atas rata-rata atau ambisi yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kepemimpinan ini diindikasikan menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya Kinerja Pegawai. Berikut adalah hasil kuisisioner pendahuluan tentang Kinerja Pegawai di DP3APM Kota Bandung :

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kualitas Pekerja	3	15	4	16	3	9	0	0	0	0	40	50
2	Kuantitas Kerja	2	10	4	16	3	9	1	2	0	0	37	50
3	Kehadiran	4	20	3	12	3	9	0	0	0	0	41	50
4	Pengetahuan Kerja	4	20	2	8	2	6	2	4	0	0	38	50
Total												156	200
Rata-rata												39	50
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 10 Jumlah dimensi = 4 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil Kuisisioner pendahuluan di DP3APM

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai yang ada di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) masih jauh dari skor ideal yaitu 50 yang dimana skor ideal di dapatkan dari jumlah responden 10 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga di dapatkan skor ideal 50. Kinerja Pegawai dengan nilai rata-rata 39 ini diartikan bahwa kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) masih belum maksimal karena masih jauh dari skor ideal yaitu 50. Tingkat kuantitas kerja yang rendah dengan total skor 37 dirasa masih kurang, ini menandakan bahwa kinerja pegawai

di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) menurun.

Selain kuantitas kerja yang menjadi salah satu faktor turunnya kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat). Berikut adalah tabel hasil pra survey tentang variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai :

Tabel 1.3
Variabel yang Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pengalaman Kerja	6	30	2	8	2	6	0	0	0	0	44	50
2	Kepemimpinan Transformasional	2	10	2	8	4	12	2	4	0	0	34	50
3	Motivasi Berprestasi	2	10	2	8	4	12	2	4	0	0	34	50
4	Status Karyawan	4	20	2	8	4	12	0	0	0	0	44	50
5	Lingkungan Kerja	3	15	12	12	3	9	0	0	0	0	36	50
6	Kepuasan Kerja	4	20	3	12	3	9	0	0	0	0	41	50
7	Kedisiplinan	4	20	2	8	2	6	2	4	0	0	38	50
8	Komitmen	3	15	3	12	2	6	2	4	0	0	37	50
9	Budaya Organisasi	4	20	2	8	4	12	0	0	0	0	40	50
10	Jenjang Karir	4	20	4	16	2	6	0	0	0	0	42	50
F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 10 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor tertinggi													

Sumber : Hasil Pra survey DP3APM

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) masih jauh dari skor ideal yaitu 50 yang dimana skor ideal di dapat dari jumlah responden yaitu 10 dikali dengan skor tertinggi 5 sehingga di dapatkan skor ideal 50. Hasil kuisioner pendahuluan dapat dilihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) yang dimana skor idealnya 50 diperoleh hasil jumlah skor pengalaman kerja 44, Kepemimpinan 34, Motivasi 34, kepuasan kerja 41, Lingkungan kerja 44, Kepuasan Kerja 36, Kedisiplinan 38, Komitmen 37, Budaya organisasi 40 dan Jenjang karir 42, yang dimana jauh dari skor ideal yaitu skor ideal adalah 50, maka dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) ini di rasa masih kurang, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin terhadap pegawai sehingga pegawai merasa kebingungan akan arahan maupun tugas yang diberikan oleh pimpinan.

2. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai kurang baik, maka dengan demikian terkadang selalu terjadi kesalahpahaman antara pemimpin dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Pimpinan dirasa masih kurang tegas dalam menyikapi suatu masalah.

Motivasi yang di berikan pun dirasa masih sangat rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa pegawai adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya gairah semangat kerja pada pegawai
2. Masih kurangnya hubungan kerja dan suasana yang baik.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan-nya.

Faktor-faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang menurun.

DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) Kota Bandung ini dijadikan sebagai objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal kepemimpinan dan motivasi di DP3APM oleh Pegawai masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) Kota Bandung dengan memberikan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DP3APM (DINAS PEMBERDAYAAN**

PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT) KOTA BANDUNG “

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ada di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
2. Kurangnya arahan yang jelas dari atasan di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
3. Kurang tegasnya seorang pemimpin dalam menyikapi suatu masalah di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
4. Rendahnya Motivasi kerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)

2. Bagaimana Motivasi Berprestasi di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
3. Bagaimana Kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan transformasional di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat).
2. Motivasi berprestasi di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat).
3. Kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat).
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan, Motivasi berprestasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)..

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat).

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.