

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peran yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun optimal. Masalah sumber daya manusia dapat menjadi

salah satu kendala dalam suatu instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik maka dari itu sebuah instansi harus memiliki seorang pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi bawahannya serta bisa merubah pola pikir pegawainya agar bisa disiplin dalam bekerja.

Bentuk suatu kepemimpinan di dalam organisasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja suatu pegawai. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan sudah sesuai dengan situasi dan kondisi maka kinerja pegawai akan lebih efektif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional melibatkan bawahan untuk melakukan perubahan. kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai suatu kepemimpinan yang dapat membangkitkan kinerjanya setiap pegawainya serta mampu membuat pegawainya menjadi berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang dipikirkan sebelumnya, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas, aturan dan kewajiban adalah penunjang suksesnya instansi dalam mencapai tujuan. Pentingnya disiplin kerja merupakan salah satu upaya

yang harus dilakukan dalam suatu instansi. Karena disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai sikap disiplin dalam bekerja karena jika tanpa adanya sikap disiplin yang baik didalam diri pegawai maka kinerja pegawai itu juga tidak optimal,. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja instansi itu juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan instansi itu sendiri . Keberhasilan instansi dinilai dari suksesnya instansi dalam mencapai tujuan instansi itu sendiri serta dampaknya kepada masyarakat. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemerintah Kabupaten Toraja Utara melalui kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* terus mendorong pemerintah desa memiliki kreativitas dan inovasi baru untuk membangun desa. *Lembang* sendiri memiliki istilah lain dari bahasa Toraja yaitu desa, dimana desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggara pemerintahan desa adalah

pemerintah desa, yaitu kepala desa dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa, sehingga diketahui bahwa desa merupakan pemerintahan terendah di bawah Camat dan dipimpin oleh seorang kepala desa.

Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara bertugas mengkoordinasikan, mengawasi, mengevaluasi serta mengelolah semua *Lembang/desa* yang berjumlah 111 *Lembang/desa* yang berada di Toraja Utara agar masyarakat dapat mengakses peningkatan kualitas kehidupan dalam berbagai aspek, seperti pendidikan, kesehatan, kesejahteraan, perencanaan, dan pelaksanaan pembangunan *Lembang/desa* dan lainnya di 111 *Lembang/desa* yang ada di Toraja Utara. Pemberdayaan masyarakat dimana masyarakat akan menjadi lebih sejahtera dari segi perekonomian bilamana pemberdayaan yang dilakukan lebih intensif dan terstruktur dengan baik selain itu adanya kerjasama yang baik oleh masyarakat dan pemerintah. Pemberdayaan masyarakat dilakukan agar masyarakat lebih mandiri dari segi ekonomi sehingga mereka akan cukup kuat dalam persaingan. Pemberdayaan masyarakat desa adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat serta meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa.

Namun kenyataannya kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Toraja Utara masih belum optimal berkaitan dengan kualitas kerja dimana hasil kerja yang diperoleh kurang optimal selain itu

kuantitas kerja yang dilakukan dalam satu waktu tidak efisien dan efektif sehingga tidak terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Oleh karena itu di era globalisasi saat ini pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Adapun rekapitulasi hasil kinerja pegawai pada kantor dinas yang berada di Kabupaten Toraja Utara:

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Yang Berada Di Kabupaten Toraja Utara, 2019

NO	DINAS KABUPATEN TORAJA UTARA	SKP
1	Dinas Ketahanan Pangan	95.43
2	Dinas Pertanian	95.23
3	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	93.55
4	Dinas Perikanan	92.11
5	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	90.76
6	Dinas Sosial	90.44
7	Dinas Perpustakaan dan kearsipan	90.24
8	DP3AP2KB	89.14
9	Dinas Pendidikan	89.00
10	Dinas Kesehatan	88.78
11	Diskominfo	87.59
12	Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil	87.00
13	Inspoktorat	86.59
14	Dinas Lingkungan Hidup	86.42
15	Dinas Perdagangan	86.08
16	Satpol PP	86.00
17	Dinas Pemuda dan Olahraga	85.64
18	Dinas Perhubungan	85.55
19	Sekretariat Daerah	85.55
20	BPBD	83.76
21	Sekretariat DPRD	83.43
22	Bapenda	82.53
23	BPKAD	82.21
24	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	82.19
25	BKPPD	82.00
26	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu satu pintu	81.50
27	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	81.50

28	Dinas Perindustrian, Koperasi dan UKM	80.33
29	Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan	79.96
30	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan <i>Lembang</i>	79.90

Sumber : Hasil Pengukuran Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas yang berada pada Kabupaten Toraja Utara (2019).

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan standar nilai kerja pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai, 2019

No.	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1.	91-100	A	Sangat Baik
2.	81-90	B	Baik
3.	71-80	C	Cukup
4.	51-70	D	Kurang baik
5.	50 ke bawah	E	Buruk

Sumber : Data standar kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kab. Toraja Utara (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, standar kinerja pegawai yang telah ditentukan oleh kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara yaitu nilai 91-100 merupakan standar nilai sangat baik, nilai 81-90 merupakan standar nilai baik, nilai 71-80 merupakan standar nilai cukup, sedangkan nilai 51-70 merupakan standar nilai kurang dan nilai 50 ke bawah merupakan standar nilai buruk.

Dengan diberlakukannya penilaian kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerja dan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Selain itu pegawai dituntut untuk bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan beserta pembuatan laporan dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

Adapun kinerja pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara

Tabel 1.3
Laporan Nilai Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan
Masyarakat Dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara, 2019

Kegiatan	Target 100%	Tercapai %
Menyusun rencana kegiatan Bidang pembangunan SDA <i>Lembang</i> .	100%	84
Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sosialisasi dan bimbingan teknis seksi keuangan dan aset <i>Lembang</i>	100%	82
Mengelompokkan data-data perencanaan dan program kegiatan berdasarkan sifat dan jenisnya sebagai bentuk pertanggung jawaban agar tertib administrasi.	100%	82
Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kerukunan dan ketentraman <i>Lembang</i>	100%	85
Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penguatan kelembagaan pengembangan partisipasi masyarakat pemberdayaan adat dan pengembangan kehidupan social budaya masyarakat	100%	70
Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pencegahan dan penanganan konflik <i>Lembang</i>	100%	82
Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyiapan bahan evaluasi perkembangan <i>Lembang</i> di bidang pemerintahan, kewilayahan dan lembaga kemasyarakatan;	100%	92

Kegiatan	Target 100%	Tercapai %
Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervise, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pelayanan masyarakat dalam <i>Lembang</i>	100%	66
Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervise, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kelembagaan dan pengembangan badan usaha milik <i>Lembang</i>	100%	75
Mendistribusikan bahan-bahan promosi dan karya produk masyarakat kepariwisata melalui media cetak, media elektronik, dan agen-agen perjalanan wisata	100%	70
melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemilihan kepala <i>Lembang</i> dan perangkat <i>Lembang</i>	100%	91
Jumlah Nilai Rata-Rata Kinerja		79.90

Sumber : Hasil Pengukuran Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara (2019)

Berdasarkan pengukuran kinerja diatas dalam kegiatan melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyiapan bahan evaluasi perkembangan *Lembang* di bidang pemerintahan, kewilayahan dan lembaga kemasyarakatan tercapai 92% dan pelaporan pelaksanaan pemilihan kepala *Lembang* dan perangkat *Lembang* tercapai 91% dari hasil penilaian tersebut penilaian kinerja berada pada kategori yang sangat baik. Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kerukunan dan ketentraman *Lembang* tercapai 85%. Menyusun rencana kegiatan Bidang

pembangunan SDA *Lembang* tercapai 84%. Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sosialisasi dan bimbingan teknis seksi keuangan dan aset *Lembang* tercapai 82%. Mengelompokkan data-data perencanaan dan program kegiatan berdasarkan sifat dan jenisnya sebagai bentuk pertanggung jawaban agar tertib administrasi tercapai 82%. Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pencegahan dan penanganan konflik *Lembang* tercapai 82% dari hasil penilaian tersebut penilaian kinerja berada pada kategori yang baik. Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervise, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kelembagaan dan pengembangan badan usaha milik *Lembang* tercapai 75% dari hasil penilaian tersebut penilaian kinerja berada pada kategori cukup. Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervisi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penguatan kelembagaan pengembangan partisipasi masyarakat pemberdayaan adat dan pengembangan kehidupan social budaya masyarakat tercapai 70%. Mendistribusikan bahan-bahan promosi dan karya produk masyarakat kepariwisata melalui media cetak, media elektronik, dan agen-agen perjalanan wisata tercapai 70%. Melakukan koordinasi, fasilitasi, pembinaan, pengawasan, supervise, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pelayanan masyarakat dalam *Lembang* tercapai 66% dari hasil penilaian tersebut penilaian kinerja berada pada kategori kurang baik.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Mengenai Variabel Kinerja Pegawai di Kantor Dinas
Pemberdayaan Masyarakat Dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara, 2020

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas Kerja	5	7	12	6	7	108	2,91
2	Kualitas Kerja	7	6	10	7	7	110	2,97
3	Tanggung jawab	9	8	8	7	5	119	3,21
4	Kerjasama	8	12	9	3	5	126	3,40
5	Inisiatif	10	8	10	4	5	125	3,37
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								3,17
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2020)

Berdasarkan data dan uraian di atas maka dapat diindikasikan bahwa ada masalah pada kinerja pegawai dengan hasil rata-rata 3,17 yang berada pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai 5 unsur penilaian yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapat perhatian utama yaitu pada dimensi kuantitas kerja yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2,91. Adanya masalah dari dimensi kuantitas kerja yaitu pegawai kurang disiplin dalam pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu tidak efisien dan tidak efektifitas sehingga tidak dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi yang menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan. Selain itu ada dimensi kualitas kerja memiliki nilai 2,97 yang menunjukkan pegawai

kurang teliti dalam bekerja sehingga hasil kerja yang diperoleh kurang optimal, serta pemimpin kurang meningkatkan kesadaran pada pegawai terhadap pentingnya mengerjakan tugas secara teliti dan benar sesuai dengan tujuan instansi yang menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak cermat. Sehingga dapat dinyatakan ada dua dimensi dan juga faktor yang menyebabkan kinerja pegawai masih belum optimal.

Kinerja pada suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan menempuh beberapa cara, misalnya dengan Lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang layak, pengaruh kepemimpinan, stress kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi, Menurut *Dale Timple* (dalam Mangkunegara, 2015:95), faktor-faktor kinerja terdiri faktor Lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, stress kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi, Untuk lebih meyakinkan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner ke 37 pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara.

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas
Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara, 2020

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	10	12	7	5	3	3,56
		Perlakuan yang adil	9	10	11	3	4	3,45
		Hubungan yang harmonis	9	14	6	4	4	3,54
		Peralatan kerja	11	10	8	4	4	3,54
	Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,52
2	Kompensasi	Gaji	10	11	8	5	3	3,54
		Tunjangan	9	13	7	4	4	3,51
		Fasilitas	9	12	5	6	5	3,37
Skor Rata-Rata Kompensasi							3,47	
3	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i>	5	7	11	7	7	2,89
		<i>Inspirational Motivation</i>	7	9	6	8	7	3,02
		<i>Intellectual Stimulation</i>	7	8	6	9	7	2,97
		<i>Individual Consideration</i>	5	7	8	12	5	2,86
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional							2,93	
4	Stress Kerja	lingkungan	9	10	11	3	4	3,45
		organisasi	10	8	9	6	4	3,37
		individu	8	10	9	6	4	3,32
Skor Rata-Rata Stres Kerja							3,38	
5	Motivasi kerja	Kebutuhan akan afiliasi	9	14	6	4	4	3,54
		Kebutuhan akan prestasi	8	12	9	3	5	3,40
		Kebutuhan akan Kekuasaan	9	10	11	3	4	3,45
Skor Rata-Rata motivasi kerja							3,46	
6	Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	6	7	7	9	8	2,83
		Taat aturan norma perusahaan	5	7	10	8	7	2,86
		Ketaatan pada peraturan kerja	6	5	9	9	8	2,78
		Etika kerja	7	5	9	10	6	2,91
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							2,84	
	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	9	9	11	4	4	3,40

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
7		Gaji	10	12	7	5	3	3,56
		Kesempatan promosi	8	9	12	6	2	3,40
		Rekan kerja	9	14	6	4	4	3,54
							3,47	
8	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	9	13	7	4	4	3,51
		Komitmen berkelanjutan	11	10	8	4	4	3,54
		Komitmen normative	11	12	7	3	4	3,62
		Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi					3,55	

Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2020)

Tabel 1.6
Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Lembang Kabupaten Toraja Utara, 2020

Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i>	5	7	11	7	7	2,89
	<i>Inspirational Motivation</i>	7	9	6	8	7	3,02
	<i>Intellectual Stimulation</i>	7	8	6	9	7	2,97
	<i>Individual Consideration</i>	5	7	8	12	5	2,86
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional							2,93

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.6 kepemimpinan transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Lembang tersebut terlihat bahwa pegawai menilai bahwa pimpinan kurang karismatik yang ditandai dengan kurang memberikan memberikan rasa bangga untuk menjadi rekan kerja, pemimpin kurang bisa menjadi panutan pegawai, pimpinan sulit menunjukkan cara-cara/inovasi baru untuk menghadapi sebuah masalah, Pimpinan kurang memberikan perhatian pribadi kepada pegawai, pemimpin kurang melakukan pengawasan terhadap

kelalaian para pegawai dikarenakan sering berada diluar kota. Kurangnya karakteristik kepemimpinan transformasional dalam diri seorang pemimpin tersebut membuat pegawai merasa tidak optimal dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan tidak diselesaikan dengan tepat waktu sehingga hasil yang diperoleh tidak mencapai target.

Tabel 1.7
Disiplin Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang*
Kabupaten Toraja Utara, 2020

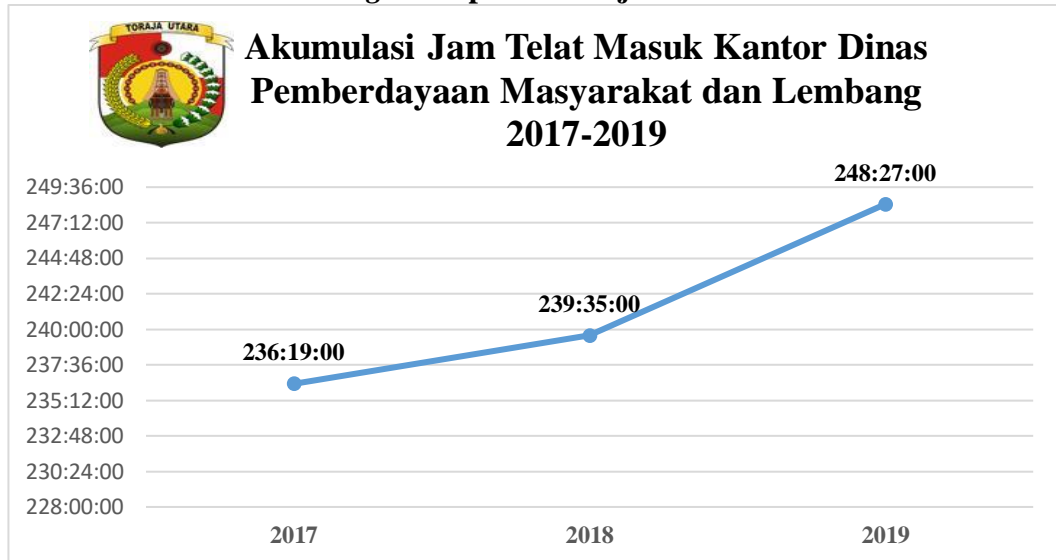
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	6	7	7	9	8	2,83
	Taat aturan norma perusahaan	5	7	10	8	7	2,86
	Ketaatan pada peraturan kerja	6	5	9	9	8	2,78
	Etika kerja	7	5	9	10	6	2,91
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							2,84

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas hasil kuesioner pra-survei mengenai disiplin kerja yang dilakukan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara menyatakan variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata 2,84 hal ini dapat dikatakan kurang baik jika dibandingkan dengan seluruh variabel pra-survei lainnya. Dimana dalam tingkat kedisiplinan masih belum memenuhi harapan instansi. Berdasarkan wawancara saya dengan Bapak Jefri Yustance selaku Kepala Bidang Umum & SDM menyatakan bahwa yang menjadi pemasalahan disiplin pegawai, diantaranya :

1. Masih rendahnya taat terhadap waktu karena masih kurangnya kedisiplinan pegawai, mulai dari kehadiran dalam bekerja dikarenakan pemimpin yang sering berada diluar kota membuat kurangnya pengawasan yang ada membuat pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu.
2. Masih rendahnya taat terhadap peraturan norma yang ada di instansi dikarenakan masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat pada hasil pra-survai yang dibagikan mengenai peraturan norma perusahaan, saat jam istirahat masih ada saja yang terlambat masuk dan kebanyakan pegawai mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan jam isitrahah yang telah ditentukan kantor.
3. Masih rendahnya taat terhadap aturan kerja, dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan dan kurang mentaati aturan kerja instansi mulai dari pegawai yang lambat menyelesaikan tugasnya sehingga tidak tepat waktu dan hasil kinerja para pegawai kurang optimal.
4. Masih rendahnya etika kerja dikarenakan masih adanya pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin. Terlihat pada hasil pra-survai yang dibagikan mengenai etika kerja.

Tabel 1.8
Akumulasi Jam Telat Masuk Kantor Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara 2017-2019



Sumber: Akumulasi Jam Telat Masuk Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kab.Toraja Utara (2019)

Pada Gambar tabel 1.8 diatas menunjukkan akumulasi jam telat masuk kerja para pegawai pada kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan *Lembang* kabupaten Toraja Utara pada tahun 2017-2019. Dari gambar tersebut dapat kita lihat bahwa jam telat masuk kerja para pegawai meningkat dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 2017 jam telat para pegawai memiliki total sebesar 236:19 jam, lalu terjadi peningkatan menjadi 239:35 jam di tahun 2018, dan pada tahun 2019 terjadi peningkatan yang cukup tinggi menjadi sebesar 248:27 jam. Maka dari itu, dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa para pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan *Lembang* kabupaten Toraja Utara masih belum sadar akan pentingnya absensi. Hal ini tentunya sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, karena semakin lama pegawai telat masuk kerja maka semakin lama juga waktu yang dihabiskan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN LEMBANG KABUPATEN TORAJA UTARA**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara yaitu pada kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Penelitian telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

1. Kepemimpinan Transformasional

- a. Pemimpin kurang karismatik terhadap pegawai dalam hal berinteraksi
- b. Pimpinan kurang memberikan rasa bangga untuk menjadi rekan kerja
- c. Pimpinan kesulitan menunjukkan cara-cara/inovasi baru untuk menghadapi sebuah masalah.
- d. Pimpinan kurang memberikan perhatian pribadi kepada pegawai dalam hal apa yang diinginkan/butuhkan pegawai dalam bekerja.

- e. Pemimpin kurang melakukan pengawasan terhadap kelalaian para pegawai karena sering berada diluar kota.

2. Disiplin Kerja.

- a. Masih ada pegawai yang tidak menaati jam kerja yang telah di tetapkan oleh instansi
- b. Masih rendahnya taat terhadap peraturan norma, mulai dari mengulur-ulur waktu istirahat.
- c. Masih rendahnya taat terhadap aturan kerja dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan serta kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas
- d. Masih rendahnya etika kerja pegawai dalam bekerja.

3. Kinerja Pegawai

- a. Kinerja pegawai yang belum optimal.
- b. Kurangnya kedisiplinan akan waktu dalam menyelesaikan tugas
- c. Pegawai yang kurang cermat dan kurang teliti dalam bekerja

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara

2. Bagaimana Disiplin Kerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan *Lembang* di Kabupaten Toraja Utara
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan *Lembang* di Kabupaten Toraja Utara
4. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan *Lembang* di Kabupaten Toraja Utara baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan dan juga mengumpulkan data-data untuk diolah menjadi informasi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh Pasundan Bandung. Tujuan penelitian di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan *Lembang* Toraja Utara adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan Transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara.
2. Disiplin kerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara.
3. Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara

4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis:
 - a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

- b. Peneliti lebih memahami Kepemimpinan Transformasional pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara
 - c. Peneliti lebih memahami Disiplin Kerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara.
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
2. Bagi kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara
- a. Hasil Penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara.
 - b. Sebagai upaya untuk bagaimana Pemimpin bisa menjadi orang yang bisa dipercaya, serta bisa menjadi panutan sehingga bisa merubah pola pikir dan mengarahkan pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja agar tujuan serta visi misi kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara bisa tercapai sesuai yang diharapkan.
 - c. Sebagai upaya untuk mengevaluasi disiplin kerja yang ada pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara

d. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan *Lembang* Kabupaten Toraja Utara.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.