

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dan tidak ternilai harganya bagi suatu organisasi. Hal tersebut dapat terjadi karena sumber daya manusia mampu memberikan keunggulan bagi organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan memiliki kinerja yang buruk, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dan akan menimbulkan efek buruk bagi suatu organisasi tersebut.

Dalam mencapai tujuan, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam kepemimpinan, integritas perilaku, kepercayaan, kinerja, dan aspek-aspek penting lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pemimpin merupakan motivator dalam suatu organisasi. berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan atau usaha pimpinan tersebut yang menjadi penentu terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya

gaya kepemimpinan yang tepat, maka kinerja sumber daya manusia akan menjadi lebih baik.

Saat ini gaya kepemimpinan sangat diperlukan didalam suatu organisasi/lembaga, karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan dapat melakukan inovasi-inovasi baru dan mampu mengkoordinir semua fungsi organisasi/lembaga dengan baik dan benar. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mampu mendorong gairah kerja pegawai tersebut.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Bass (1990) dalam Zhang (2005).

Berdasarkan berita di FaktualNews.Co yang ditulis oleh Saiful Arief (Selasa, 19 Desember 2017). Bupati Lamongan, Fadeli kembali meraih penghargaan yang cukup membanggakan. Kali ini bupati dua periode ini mendapatkan penghargaan Kepemimpinan Kepala Daerah (*Leadership Award*) dari Mandagri Tjahjo Kumolo di Grand Sahid Jaya Hotel Jakarta. Penghargaan tersebut diberikan atas kepemimpinannya yang mampu membawa kemajuan daerah. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin diharapkan selalu melibatkan seluruh pegawai dalam mengambil kebijakan organisasi.

Selain memperhatikan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu menjaga kepercayaan pegawainya. Kepercayaan merupakan hal yang penting karena membantu mengembangkan kapasitas aksi, meningkatkan kolaborasi, dan mampu meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi.

Tanpa kepercayaan sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, seorang pemimpin tidak akan bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan kepercayaan, hubungan antara pemimpin dan pegawai akan menjadi lebih baik, sehingga dapat mencapai tujuan dengan mudah.

Untuk mendapatkan kepercayaan dari pegawainya, seorang pemimpin harus berkompeten terhadap pekerjaannya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka serta peduli terhadap bawahannya.

Kepercayaan yang tinggi juga harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai. Jika tidak, organisasi akan sulit berkembang, dan mewujudkan visi misi organisasi/lembaga. Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki kepercayaan.

Untuk menjawab tuntutan perubahan dan dinamika saat ini, kantor bupati lamongan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja yang tinggi merupakan konsekuensi dari tugas/fungsi organisasi/lembaga yang sangat berat.

Berdasarkan hasil wawancara Nurqomar Hadi pada berita bangsaonline.com (Kamis, 08 Februari 2018) Bupati lamongan Fadeli memberikan tugas pada 23 kecamatan

untuk meningkatkan kinerja mereka dalam tiga bulan ini. Hal ini dikarenakan, saat ini predikat sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mereka masih B.

Target tersebut disampaikan Bupati Fadeli dalam Pencanangan Wilayah Bebas Korupsi, Penandatanganan Dokumen Perjanjian Kinerja, Pakta Integritas, Penyerahan Piagam Hasil Evaluasi SAKIP dan Sosialisasi Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) DI Pendopo Lokatantra.

Bupati Fadeli mengatakan bahwa “Semua Organisasi Perangkat Daerah yang mendapat nilai B pada evaluasi SAKIP tahun 2017, harus dan wajib meningkatkan nilainya menjadi BB dalam kurun waktu sampai dengan tribulan pertama tahun 2018”

Oleh karena itu, perlu adanya sosok pemimpin yang memiliki komitmen pada keberhasilan lembaga dalam pencapaian suatu tujuan. Dimana fungsi pimpinan sangat besar dalam memimpin dan mengarahkan organisasi/lembaga, agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dalam organisasi/lembaga.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, INTEGRITAS PERILAKU, DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan?

2. Apakah integritas perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan?
3. Apakah kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan?
4. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif, integritas perilaku, dan kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis mempunyai tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan..
2. Untuk mengetahui pengaruh integritas perilaku terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, integritas perilaku, dan kepercayaan terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian yang saya lakukan bagi instansi yang bersangkutan.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen pemerintahan dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dapat menambah wawasan bagi pimpinan tentang kinerja terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif, integritas perilaku, dan kepercayaan yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam memberikan evaluasi dan pengawasan melekat (WASKAT) bagi para pegawai pada saat melakukan penilaian kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah kabupaten lamongan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Sebagai bentuk kepedulian dan keikutsertaan lembaga perguruan tinggi melalui penelitian yang dilakukan mahasiswa dalam kerangka memberikan solusi dari masalah-masalah yang terjadi di masyarakat atau pelaksana pemerintahan.

c. Bagi Mahasiswa Peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta berbagai masalah yang terjadi di pemerintah daerah, karena sebagai calon sarjana yang nantinya berkiprah atau mengabdikan diri di masyarakat mampu memberikan cara-cara pemecahan masalah.