

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tujuan penyelenggaraan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah adalah mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan masyarakat di suatu daerah dapat dipelajari dari pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Semakin tinggi pertumbuhan PDRB di suatu daerah mengindikasikan pertumbuhan kesejahteraan masyarakat. Hubungan kondisional ini terjadi karena indikator-indikator pertumbuhan PDRB di suatu daerah mencakup pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan perkapita, perluasan lapangan kerja, dan pemerataan hasil pembangunan.

Pertumbuhan PDRB di suatu daerah tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme pasar yang semakin mengglobal, tetapi dipengaruhi juga oleh kebijakan pemerintah yang berupaya mengarahkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan Pemerintah Daerah yang mempengaruhi atau mengarahkan pertumbuhan ekonomi di daerah antara lain dilaksanakan oleh satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi. Karena itu, pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi di suatu daerah menjadi sangat penting dalam proses penumbuhan perekonomian daerah. Bila pelaksanaan berbagai kebijakan dan kegiatan pembangunan di sektor perindustrian dan sektor perdagangan yang diselenggarakan oleh pemerintah berlangsung efektif, maka efektivitas pembangunan tersebut merupakan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam konteks ini, kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor (Disperindagkop) menjadi sangat penting bagi penumbuhan perekonomian di Kota Bogor.

Kinerja Disperindagkop yang optimal dalam melaksanakan berbagai kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi tentu tidak hanya bertujuan mewujudkan kondisi

perekonomian yang kondusif bagi para pelaku ekonomi, tetapi sekaligus juga menstimulasi perluasan lapangan kerja. Oleh sebab itu, pelaksanaan tugas dan fungsi Disprindagkop menjadi hal penting yang bernilai strategis bagi penumbuhan perekonomian di Kota Bogor yang dikenal dengan sebutan "Kota Hujan". Untuk itu Disperindagkop Kota Bogor menyusun visi dan misi organisasi guna menjabarkan kebijakan Pemerintah Kota Bogor di bidang perekonomian.

Untuk mewujudkan kinerja Disperindagkop Kota Bogor yang optimal dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, maka dengan sendirinya diperlukan dukungan kinerja pegawai yang maksimal. Dukungan kinerja pegawai yang maksimal hanya bisa diwujudkan melalui peningkatan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, efektivitas kerja pegawai yang maksimal dalam melaksanakan kegiatan, dan efisiensi kerja pegawai yang optimal dalam menggunakan sumber daya anggaran, terutama efektif dan efisien dalam memberikan layanan publik kepada para pelaku ekonomi. Dengan demikian peningkatan kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor dapat dijadikan salah satu issue aktual untuk mengkritisi penyelenggaraan organisasi satuan kerja perangkat Daerah Kota Bogor.

Peningkatan kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor yang optimal dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan pembangunan di bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi sangat diperlukan, karena dari pengamatan langsung terungkap bahwa kinerja pegawai dinas tersebut belum optimal, terutama dalam memberikan layanan publik kepada para pelaku ekonomi di Kota Bogor. Belum optimalnya kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor antara lain terungkap dari :

- produktivitas kerja pegawai yang cenderung rendah; yang terungkap dari pemanfaatan waktu kerja yang tidak maksimal, dan lambannya pelayanan publik kepada para pihak yang berkepentingan dengan perizinan usaha;
- efektivitas kerja pegawai tidak maksimal dalam melaksanakan kegiatan pembangunan; yang terungkap dari tidak maksimalnya capaian indikator kinerja pada sejumlah kegiatan yang bernilai strategis untuk meningkatkan peran koperasi dalam perekonomian masyarakat; dan
- efisiensi kerja pegawai yang cenderung rendah dalam melaksanakan fungsi

anggaran kinerja pada masing-masing unit kerja; yang terungkap dari kinerja anggaran yang kurang transparan dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja yang kurang akurat.

Sementara itu, disiplin sejumlah pegawai dalam mematuhi dan melaksanakan peraturan juga tampak lemah. Lemahnya disiplin pegawai ini dapat menurunkan kualitas pelayanan publik yang profesional dan transparan. Pelayanan publik yang tidak profesional dan tidak transparan sering menjadi keluhan para pihak yang berkepentingan dengan pelayanan tersebut.

Dampak dari kinerja pegawai yang belum optimal itu tentu tidak terbatas hanya pada persoalan-persoalan internal Disperindagkop Kota Bogor; tetapi dapat juga berdampak pada aktivitas-aktivitas para pelaku ekonomi di Kota Bogor. Bahkan bisa lebih dari itu. Misalnya, pelayanan perizinan usaha yang berbelit-belit, menyita waktu lama dan menyerap biaya tinggi tentu tidak hanya menghambat kelancaran usaha tetapi sekaligus juga dapat menghambat upaya perluasan lapangan kerja melalui pengembangan berbagai usaha. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor yang profesional dan akuntabel dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan pembangunan serta profesional dan transparan dalam melaksanakan fungsi pelayanan publik perlu dilakukan secara terpola, menyeluruh dan berkesinambungan.

Dalam konteks itu, belum optimalnya kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor tampak menjadi suatu fenomena sumber daya manusia dalam birokrasi yang tidak berdiri sendiri. Artinya, terdapat sejumlah faktor yang berkorelasi dengan kinerja pegawai pada dinas tersebut.

Mengacu pada fenomena tersebut, peneliti berasumsi bahwa pola *Kepemimpinan* yang berlangsung dalam di antara atasan dan bawahan dan *Motivasi* kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan dua faktor yang berkorelasi positif dan signifikan dengan *Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor*.

Asumsi terhadap fenomena kinerja pegawai tersebut didasarkan pada *premise major* atau argumen sebagai berikut :

*Kepemimpinan* sebagai suatu proses komunikasi dan interaksi sosial

yang saling mempengaruhi di antara unsur-unsur pimpinan atau atasan dengan unsur-unsur staf atau bawahan yang berlangsung dalam situasi kerja tertentu, merupakan faktor determinan terhadap perilaku kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Oleh sebab itu, dalam dimensi situasional, kepemimpinan itu tentu dapat berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, kepemimpinan yang baik dapat mendukung terwujudnya kinerja pegawai yang baik juga; dan sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi lemah. *Premise major* ini yang dikemukakan Soebagio (1999:19) berdasarkan beberapa pendapat berikut :

- a. Ralph Stogdil : *Leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*
- b. Robert Tanebeum and Fred Massarik : *Leadership is an interpersonal influences, exercised in situation and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals.*

*Motivasi* yang dapat diartikan sebagai suatu dorongan kebutuhan, keinginan atau harapan pegawai dalam bekerja, merupakan faktor internal pegawai yang mempengaruhi perilaku kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Oleh sebab itu, dalam dimensi kondisional, motivasi itu dapat berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja yang kuat dapat memperkuat kinerja pegawai; dan sebaliknya motivasi kerja yang lemah dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi lemah. *Premise major* ini merujuk pendapat Koontz yang mengatakan "*Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*", dan Jones yang mengatakan bahwa "*Motivation is concerned with how behavior is activated, maintained, directed and stopped.*"

Dalam perspektif pandangan yang demikian itu, jika Kepemimpinan dan Motivasi dipandang sebagai faktor penyebab (antecedent), dan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor dipandang sebagai akibat (konsekuensi), maka patut diasumsikan bahwa di antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada dinas tersebut terjalin suatu hubungan kausalitas (*causality correlation*). Dengan pernyataan lain, lemahnya Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor disebabkan

lemahnya kepemimpinan yang berlangsung di antara unsur-unsur pimpinan dengan unsur-unsur staf dan lemahnya motivasi kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Asumsi dan argumen yang terpapar di atas agaknya dapat dijadikan titik pangkal untuk menyusun suatu konsep penelitian. Selanjutnya, guna mengaktualisasikan asumsi tersebut dan berdasarkan asumsi disusun konsep penelitian dengan memilih judul penelitian berikut :

“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN KOPERASI KOTA BOGOR”, Kajian hubungan kausalitas di antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor. Judul penelitian ini dipilih dengan alasan-alasan sebagai berikut :

Pertama, fenomena Kinerja Disperindagkop Kota Bogor dan korelasinya dengan lemahnya faktor kepemimpinan dan lemahnya faktor Motivasi merupakan obyek kajian bagi penerapan Ilmu Administrasi pada kekhususan pengembangan sumber daya manusia, karena fenomena tersebut dapat merepresentasikan permasalahan sumber daya manusia dalam birokrasi. Dengan demikian *Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai* dapat diangkat sebagai obyek pengkajian untuk menerapkan Ilmu Administrasi pada kekhususan pengembangan sumber daya manusia.

Kedua, penelitian dengan judul yang dipilih diharapkan dapat menghasilkan suatu temuan yang berguna untuk dijadikan rekomendasi bagi upaya peningkatan kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor.

## **B. Pokok Permasalahan**

Kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor yang belum optimal tampak menjadi fenomena yang berkorelasi dengan sejumlah faktor. Sejumlah faktor yang dimaksud dapat diidentifikasi dari dua sudut pandang, yakni sudut pandang internal Disperindagkop dan sudut pandang eksternal dinas tersebut.

Dari sudut pandang internal organisasi beberapa faktor yang dapat berkorelasi positif dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop antara lain : deskripsi kewenangan, tugas dan fungsi organisasi; budaya organisasi; *kepemimpinan* yang berlangsung di antara unsur-unsur pimpinan dan unsur-unsur staf; kompetensi pegawai; *motivasi* pegawai; kondisi sumber daya anggaran; serta kondisi sarana dan prasarana organisasi. Dari sudut pandang eksternal organisasi beberapa faktor yang dapat berkorelasi positif dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop antara lain : Kebijakan daerah di bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi; kebijakan kepala daerah yang mengatur penyelenggaraan sistem administrasi satuan kerja perangkat daerah; rencana strategis daerah, rencana kerja tahunan dinas; arah kebijakan umum daerah; kebijakan alokasi anggaran daerah untuk Diperindagkop; kondisi dinamis perekonomian daerah terutama kinerja para pelaku ekonomi; kondisi dinamis kehidupan sosial budaya masyarakat; dan sumber daya ekonomi daerah serta situasi perekonomian nasional.

Semua faktor yang teridentifikasi dapat berkorelasi positif dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor itu dapat saling mempengaruhi, namun semua tidak bisa diteliti sekaligus. Karena itu, dipandang perlu pembatasan masalah penelitian, agar masalah yang dijadikan obyek penelitian menjadi jelas dan terfokus.

Selanjutnya, berdasarkan asumsi terhadap fenomena Kinerja Pegawai Disperindagkop, maka masalah yang dijadikan obyek penelitian dibatasi hanya pada analisis hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor. Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan, maka pokok permasalahan diangkat dengan pertanyaan (*research questions*) sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor?
2. Apakah terdapat hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor?

3. Apakah terdapat hubungan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor?

### C. Tujuan dan Signikansi Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dan signifikansi penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan Penelitian

Dengan pokok permasalahan yang ditetapkan maka tujuan penelitian adalah untuk :

- a. Membahas hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor.
- b. Membahas hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor.
- c. Membahas hubungan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor.

#### 2. Signifikansi Penelitian

Signifikansi (kebermaknaan) yang diharapkan dari seluruh rangkaian kegiatan penelitian dan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

##### a. Signifikansi Praktis

Bagi pihak yang diteliti, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan konseptual untuk merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja pegawai. Bagi peneliti, seluruh rangkaian kegiatan penelitian serta hasil penelitian dapat memperluas wawasan keilmuan dan mengefektifkan penyelesaian tugas akhir studi.

##### b. Signifikansi Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat mencakup temuan-temuan empiric serta konsep baru yang dapat dijadikan rujukan studi tentang fenomena kinerja pegawai pada satuan kerja perangkat daerah dan korelasinya dengan masalah kepemimpinan birokrasi dan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian juga diharapkan dapat dapat dijadikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Administrasi yang terarah untuk pengembangan sumber daya manusia.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan : Berisi deskripsi Latar Belakang tentang fenomena kinerja pegawai Disperindagkop Kota Bogor yang belum optimal dalam mendukung kinerja organisasi yang optimal dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan pembangunan di bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi; Pokok Permasalahan yang diajukan dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian; Tujuan dan Signifikansi Penelitian yang diharapkan dari seluruh proses dan hasil penelitian; dan Sistematika Penulisan.
2. Bab II Tinjauan Literatur dan Metode Penelitian : berisi Tinjauan Literatur yang mencakup deskripsi Teori Kepemimpinan, Teori Motivasi dan Teori Kinerja yang dijadikan landasan teoritik penyusunan konsep operasiobnal variable penelitian; dan deskripsi Metode Penelitian yang mencakup Model Analisis statistika, rancangan Hipotesis yang diuji, Operasional Konsep untuk pengukuran dan pengujian, serta uraian Metode Penelitian yang mencakup Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Teknik Analisis Data dan Keterbatasan Penelitian
3. Bab III Gambaran Umum Obyek Penelitian : berisi deskripsi Stuktur Organisasi Diperindagkop; uraian Tugas Pokok dan Fungsi



Disperindagkop; uraian Kegiatan Disprindakop dan Capaian Indikator Kinerja Disperindagkop Kota Bogor.

3. Bab IV Pembahasan Hasil Penelitian : berisi deskripsi Karakteristik Responden Penelitian, dan Pembahasan Hasil Penelitian yang meliputi Analisis Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai, Analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai, dan Analisis Pembahasan Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.
4. Bab V Kesimpulan dan Saran : berisi pokok-pokok Kesimpulan yang ditarik dari pembahasan hasil penelitian; dan Saran yang disampaikan kepada pihak yang diteliti serta pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.