

**GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI
(Studi pada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto
Masa Jabatan Tahun 2019-2020)**

Ulfa Safitri¹, Hayat², Hirshi Anandza³

*Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail: safitriulfa62@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas tentang bagaimana gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mojokerto. Gaya kepemimpinan karismatik memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar bagi suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dengan pendekatan kualitatif dimana peneliti memanfaatkan sumber informasi dilapangan guna mencari informasi sedalam mungkin. Dalam prakteknya, kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto sudah sangat baik setelah pergantian kepemimpinan masa jabatan baru, dilihat dari peningkatan kualitas kinerja, pencapaian prestasi kerja pegawai dari tahun 2018 sampai dengan 2020 mengalami peningkatan yang sangat baik. Walaupun masih ada beberapa yang belum maksimal dalam pelaksanaannya disebabkan oleh hal-hal tertentu. Adapun pelaksanaan kinerja pegawai meliputi ketepatan waktu, absensi ideal, serta peningkatan dalam laporan prestasi kerja pegawai

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu untuk pencapaian yang maksimal terhadap kinerja pegawai maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Selama mengarahkan dan memotivasi kinerja pegawai seorang pemimpin bisa memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu, salah satunya gaya kepemimpinan karismatik. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Ivancevich, 2007).

Dari hasil observasi langsung di lapangan, Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto termasuk tipe gaya kepemimpinan karismatik karena Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga

Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pegawai-pegawai yang bisa dipercaya. Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

Gaya kepemimpinan karismatik menurut Max Weber (1947) berasal dari karisma (berasal dari bahasa Yunani yang berarti "hadiah". Ahli Sosiologi Max Weber (1947) juga menggunakan istilah tersebut untuk menjelaskan sebuah bentuk pengaruh yang didasarkan bukan atas tradisi atau kewenangan namun atas persepsi para pengikut bahwa pimpinan tersebut dikaruniakan dengan kemampuan-kemampuan yang luar biasa. Karisma terjadi bilamana terjadi krisis sosial, seorang pemimpin dengan kemampuan pribadi yang luar biasa tampil dengan sebuah visi yang radikal yang memberi suatu pemecahan terhadap krisis tersebut, dan pemimpin tersebut menarik perhatian para pengikut yang percaya pada visi itu dan merasakan bahwa pemimpin tersebut sangat luar biasa (Trice dan Beyer, 1993).

Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 10 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto, yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Kinerja pegawai dispendukcapil kab mojokerto diharapkan sesuai dengan isi Perbup Kabupaten Mojokerto Nomor 67 Tahun 2016, tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten mojokerto.

Tahun	Jumlah pegawai	Keterangan ketidakhadiran		
		sakit	cuti	Tanpa keterangan
2018	38	16 hari	7 hari	76 hari
2019	37	14 hari	7 hari	11 hari

Tabel 1. Data absensi tahunan tahun 2018 dan 2019
(Sumber : Dispendukcapil Kab. Mojokerto)

Penulis tertarik untuk meneliti karena kepuasan masyarakat akan pelayanan yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Dari data absensi masa jabatan sebelum tahun 2019 yaitu pada bulan Januari tahun 2018 sampai dengan bulan Januari tahun 2019 terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, sakit, izin dan ada juga yang cuti kerja bahkan ada pegawai yang terlambat bekerja. Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Namun dari data absensi setelah masa jabatan baru kepemimpinan kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto tahun 2019 yaitu pada bulan Januari tahun 2019 sampai dengan bulan Januari tahun 2020 terdapat banyak peningkatan motivasi kinerja pegawai. Dari data absensi yang sebelumnya banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan tetapi pada periode kepemimpinan baru kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto absensi pegawai tepat waktu dalam masuk kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan begitu pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepada

pegawai dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga prestasi kinerja pegawai menjadi meningkat. Hal ini juga membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan pegawai mengalami peningkatan.

Menurut Mangkunegara (dalam Hayat, 2017) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Kinerja juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses berlangsung. Dalam hal ini kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hayat, 2018).

Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja, dalam kinerja pegawai ada penilaian kinerja sebagai catatan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama (Hayat, 2018). Menurut Sutopo dan Suryanto (dalam Hayat, 2017) memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat adalah bagian dari tanggung jawab yang wajib dipenuhi oleh aparatur. Salah satu unsur dari kepuasan terhadap pelayanan bagi masyarakat adalah pelayanan yang baik dan prima. Sementara itu, pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berdasar pada kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Penerima layanan merasa terhormat, nyaman, aman, dan tentunya diberikan yang terbaik sesuai dengan pelayanan yang diharapkan.

Berdasarkan perubahan kinerja pegawai di Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto, maka penelitian yang berjudul Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto ini diperlukan untuk membentuk konsep mengenai Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mojokerto dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
Manfaat bagi penulis, penelitian ini dapat dijadikan untuk memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan karismatik dan meningkatkan motivasi kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memberi dorongan untuk motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi organisasi.

Tinjauan Pustaka Penelitian Terdahulu

1. Setiawan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Implementasi Kepemimpinan Karismatik Kyai Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Nurul Islam Jember" dengan mengambil 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik kyai dan etika kerja Islami

- berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial.
2. Umaroh (2014) dalam penelitiannya "Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta" dengan 30 responden. Data penelitian ini diolah dengan SPSS dan menggunakan analisis regresi sederhana. Variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan karismatik (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0.05.
3. Watkaat (2012) dalam penelitiannya "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pns Pada Kantor Uptd Dikpora" dengan 60 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya secara simultan dan sebagian bersama-sama menunjukkan bahwa ada kepemimpinan yang karismatik, motivasi, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri.
4. Penny petyowati Nugraheny (2009) dalam penelitiannya yang berjudul " Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada pt. bank mandiri (persero) tbk kota semarang)". Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara serempak maupun secara parsial.
5. Menurut Wursanto (2002) dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu Organisasi menjelaskan bahwa: Teori Karismatik menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai karisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.
6. Conger dan Kanungo (1998) mengatakan bahwa ada lima dimensi perilaku pemimpin kharismatik. Conger dan Kanungo menyatakan bahwa atribusi karisma oleh para pengikut tergantung kepada beberapa aspek perilaku pemimpin. Perilaku-perilaku tersebut tidak diasumsikan ada pada semua pemimpin karismatik dengan tingkat tertentu kepada situasi kepemimpinan. Karisma akan diatribusikan kepada para pemimpin yang membela sebuah visi yang sangat tidak sesuai dengan status, namun masih tetap berada dalam ruang gerak

yang dapat diterima oleh para pengikut. Karisma akan diatribusikan kepada para pemimpin yang bertindak secara tidak konvensional untuk mencapai visi tersebut.

7. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2008)
8. Menurut Mangkunegara (dalam Hayat, 2017) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif, sebab penelitian ini berusaha menjelaskan suatu fakta atau realita fenomena sosial tertentu sebagaimana adanya dan memberikan gambaran subjektif tentang keadaan atau permasalahan yang mungkin dihadapi. Ini sesuai dengan jenis penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto Masa Jabatan Tahun 2019-2020), maka bentuk penelitian deskriptif yang memaparkan, menerangkan, menggambarkan, dan melukiskan serta menafsirkan dan menganalisis data dengan jenis kualitatif yang ada merupakan bentuk penelitian yang sesuai. Metodologi kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2006), yakni metodologi kualitatif adalah sebagai produser penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang dan perilaku yang diamati.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah pemusatan fokus kepada intisari penelitian yang akan dilakukan. Hal tersebut dilakukan dengan cara eksplisit agar kedepannya dapat meringankan peneliti sebelum turun atau melakukan observasi. Dengan adanya fokus penelitian observasi dan analisis hasil peneliti akan menjadi lebih terarah. Maka yang dijadikan sebagai fokus Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Mojokerto Masa Jabatan Tahun 2019-2020 dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten mojokerto dalam meningkatkan kinerja pegawai
- 2) Peran dan upaya kepala Dispendukcapil dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan karismatik
- 3) Faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

Situs dan Latar Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto yang terletak di Desa Sooko Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto. Dari Dispendukcapil inilah peneliti mendapatkan segala informasi dalam objek penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data sumber yaitu :

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama secara langsung yaitu para informan yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian. Data ini didapat melalui teknik wawancara yang diajukan penulis kepada beberapa informan yaitu kepala dinas, serta para staf pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto.

b) Data sekunder

Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen, laporan-laporan, peraturan perundang-undangan, dan melalui media internet yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara mendalam yang diarahkan pada masalah tertentu dengan para informan yang sudah dipilih untuk mendapatkan data yang diperlukan. Teknik wawancara yang digunakan ini dilakukan secara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak melakukan wawancara dengan struktur yang ketat dan formal agar informasi yang diperoleh memiliki kapasitas yang cukup tentang berbagai aspek dalam penelitian ini.

- b. Observasi
Observasi ini dilakukan dengan melakukan serangkaian pengamatan dengan menggunakan alat indera pengelihatan dan pendengaran secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik observasi berperan pasif dimana observasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.
- c. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan tipe informasi untuk memperoleh data sekunder agar mendukung dan menambah bukti serta data dari sumber-sumber lain. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat data-data yang berkaitan dengan obyek penelitian yang diambil dari beberapa sumber demi kesempurnaan penelitian. Dokumentasi ini diperoleh dari dokumen-dokumen administratif, keputusan dan ketetapan resmi, dan data-data informasi lain yang menunjang.

Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009: 55), analisis data kualitatif terdiri dari tiga kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Setelah data-data hasil penelitian dikumpulkan oleh peneliti (dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data), langkah selanjutnya yang dapat dilakukan oleh peneliti adalah bagaimana menganalisis data yang telah diperoleh tadi. Langkah untuk menganalisis data-data dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap yang dilakukan oleh penulis, yaitu:

- 1) Reduksi Data
Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Pada penelitian ini selama pengumpulan data berlangsung penulis membuat ringkasan, menelusuri tema dan menulis memo. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.
- 2) Penyajian Data
Penyajian data dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara wawancara dengan staf pegawai yang terkait yang dituangkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif, dan didukung oleh dokumen-

- dokumen, serta foto-foto maupun gambar sejenisnya untuk diadakannya suatu kesimpulan.
- 3) Penarikan Kesimpulan
Penarikan kesimpulan yaitu melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Penarikan kesimpulan merupakan hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Pada penelitian ini penulis berusaha untuk menganalisis data dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, yang kemudian dituangkan dalam kesimpulan.

Keabsahan Data

Usaha-usaha peneliti dalam memperoleh keabsahan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Perpanjangan Keikutsertaan
Sebagaimana yang telah dikemukakan, peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan peneliti menemukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut hanya dilakukan dengan waktu singkat tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar peneliti.
2. Pengecekan Anggota
Yang dicek dengan anggota yang terlibat meliputi data, kategori analisis, penafsiran dan kesimpulan. Untuk melakukan proses tersebut dapat dilakukan sesuai pengecekan yang bersifat resmi maupun tidak resmi. Banyak cara untuk melakukan proses pengecekan tergantung bagaimana cara kita untuk bergaul setiap harinya kepada subjek. Misalnya ikhtisar wawancara bisa diberikan dengan alasan untuk dipelajari oleh anggota yang terlibat, disertai pendapatnya. Dari tanggapan atau pendapat dapat dimintakan pendapat dari orang lainnya yang terlibat pula.

Pembahasan

Kepemimpinan menurut Hayat (2019) dalam bukunya hukum dan kebijakan publik kepemimpinan adalah kegiatan dari pemimpin untuk membentuk manusia-manusia menjadi orang yang bersikap dan berperilaku sebagai yang dikehendaki oleh pemimpin, dan mempengaruhinya sehingga orang-orang yang dipimpin itu mau melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan yang diinginkan pemimpin. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu untuk pencapaian yang maksimal terhadap kinerja pegawai maka kepemimpinan yang dibutuhkan

adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Menurut Mangkunegara (dalam Hayat, 2017) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Kinerja juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses berlangsung. Dalam hal ini kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja, dalam kinerja pegawai ada penilaian kinerja sebagai catatan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama (Hayat, 2018).

Bagaimana gaya kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten mojokerto dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepala dinas Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto masa jabatan tahun 2019 merupakan pemimpin organisasi yang diakui para pegawai menerapkan gaya kepemimpinan karismatik sehingga bawahan dan pemangku kepentingan lain yakin dan percaya bahwa pendapat dan pemikiran kepala dinas Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto benar. Dalam sebuah organisasi pemerintah apabila pegawai ragu dengan keputusan dan keyakinan pemimpin, maka tidak akan terjadi keselarasan sehingga pegawai tidak akan maksimal karena apa yang dilakukan tidak selaras dengan keinginan seorang pemimpin. Dengan adanya keyakinan dan kepercayaan pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto kepada kepala dinas atau pimpinannya hal itu yang memunculkan energi positif di antara pengikut atau pegawai.

Para pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto secara sukarela mengikuti perintah dengan kepercayaan yang tinggi. Pegawai mentaati segala perintah kepala dinas Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto dengan tingkat kesadaran yang tinggi, dengan itu akan terjadi keikhlasan dalam menjalankan fungsi, tugas dan wewenang dengan baik sehingga pelanggaran-pelanggaran yang sebelumnya dilakukan pegawai karena ketaatan pegawai yang selalu menuruti atau mengikuti pimpinan menjadi lebih baik dan pelanggaran pun tidak terjadi lagi.

Dalam teori atribusi yang dikemukakan Conger dan Kanungo (1998) mengatakan bahwa ada

5 (lima) indikator dimensi perilaku pemimpin karismatik, yaitu: Peduli terhadap konteks lingkungannya, memiliki strategi dan artikulasi visi misi yang relevan, peduli terhadap kebutuhan pengikutnya, memiliki sikap tenang dan percaya diri yang tinggi, serta memiliki kekuatan yang besar dan tau mempergunakannya dengan tepat dan semaksimal mungkin.

Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto dalam kepemimpinannya sangat dihormati oleh seluruh pegawai karena sikap pemimpin yang amat peka dan peduli terhadap pegawai serta lingkungan, figur seorang pemimpin yang memiliki karisma dapat memberikan teladan bagi seluruh pegawai seperti dalam berperilaku, bertutur kata dan bersikap. Seperti yang terlihat pada saat kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto sedang berjalan menuju ruang kerjanya dan ada seorang pegawai, pegawai tersebut langsung menundukan kepalanya sebagai rasa segan kepada pimpinannya. Selain itu saat kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto sedang berbicara dengan salah satu staf pegawai, pegawai tersebut begitu memperhatikan dengan seksama, disitu terlihat bahwasanya kepala Dispendukcapil sangat dihormati oleh pegawainya.

Peran dan upaya kepala Dispendukcapil dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan karismatik.

- a. Peran kepemimpinan karismatik dengan meningkatnya kinerja pegawai sangat berhubungan erat dan saling melengkapi satu sama lain sesuai tujuan dari pada kepemimpinan karismatik dalam kinerja pegawai yaitu mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Sehingga dalam semua tugas dan tanggungjawab akan berjalan lancar sesuai tujuan yang diinginkan.
- b. Upaya kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten mojokerto Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, kepala Dispendukcapil telah melakukannya dengan baik dengan cara komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai, memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi terhadap pegawai, fasilitas kondisi lingkungan kerja dan situasi yang baik, ketegasan dan pemberian penghargaan. Berdasarkan data diatas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Peran pegawai atau respon pegawai dalam melaksanakan tugas fungsi dan kewajiban.

Hasil dari semua upaya peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto mulai tahun 2018 sampai ke tahun 2021 mengalami peningkatan kinerja pegawai yang sangat baik.

Dari tahun 2018 peningkatan kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto masih ada beberapa yang alpa dan tidak masuk kerja namun hal tersebut berubah drastis mulai awal tahun 2019 karena tingkat kedisiplinan pegawai meningkat sehingga pegawai hadir tepat waktu. Tidak ada lagi pegawai yang alpa dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, hanya ada beberapa sebagian kecil saja absensi yang alpa dalam rekam absensinya.

Dalam hal pencapaian kinerja di Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto tersebut, program kegiatan menunjukkan output mendukung bagi pencapaian kinerja. Seperti target kerja dan sasaran kinerja yang hampir semua program terealisasi dengan baik. peningkatan kinerja itu mulai terlihat dengan adanya perubahan yang dilakukan oleh Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto salah satunya dengan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pada Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto.

Sasaran	Tahun	Target	Realisasi			Capaian
			Nilai skp	Nilai perilaku	Nilai prestasi kerja	
Prestasi kerja pegawai	2018	82,5%	81,54%	78,59%	79,64%	79,92%
	2019	82,5%	83,89%	83,13%	82,78%	83,26%
	2020	83,5%	84,68%	84,33%	83,20%	84,07%
	2021	83,5%	85,46%	84,89%	86,40%	85,58%

Tabel 1. Capaian kinerja Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto
 (Sumber : Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto)

Dilihat dari peningkatan capaian kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto yang setiap tahunnya mengalami peningkatan rata rata sebesar 2% tiap tahunnya melebihi target capaian realisasi sasaran kerja tahunan. Dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya pada tahun 2018 dimana capaian kinerja pegawai belum mencapai target capaian realisasi sasaran kerja tahunan yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini disebabkan oleh perubahan yang dilakukan oleh kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto selain dengan gaya kepemimpinan karismatik yang diperankan juga dengan melakukan perubahan serta melakukan upaya-upaya salah satunya dengan cara membuat laporan produktifitas pegawai, dan sistem absensi pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan, tanggung jawab terhadap

pekerjaan pegawai mengalami peningkatan. Dalam hal ini pemimpin dituntut untuk mengawasi bawahannya agar dapat memberikan motivasi kinerja kepada para pegawai guna meningkatkan kinerja masing masing individu berkualitas.

Faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto

a. Faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto:

- 1) Komunikasi. hubungan komunikasi komunikasi antara kepala dinas dengan pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto terjalin sangat baik. Hal itu dibuktikan dengan adanya kerjasama yang baik antar pegawai dengan kepala dinas. Dengan adanya hubungan komunikasi diharapkan para pegawai masih dapat menjalin hubungan yang baik juga antar pegawai lainnya guna meningkatkan kerjasama organisasi sehingga tercipta kinerja organisasi yang baik.
- 2) Sumber daya. tidak hanya berupa sumber daya manusia tapi juga sumber daya lain yang juga yang juga menunjang peningkatan kinerja pegawai. Dalam proses gaya kepemimpinan karismatik, pemimpin mengkoordinasikan dengan memanfaatkan sumberdaya dengan baik dibuktikan dengan para kepala masing-masing bidang yang menjalankan tugas sesuai dengan wewenang, bekerjasama dan berjalan secara beriringan sesuai dengan tugas masing-masing.
- 3) Struktur birokrasi. Struktur birokrasi sendiri menyangkut tupoksi yang ada pada organisasi atau instansi yang berperan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan sudah ada tupoksi tertulis berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 67 tahun 2016 yang berisi tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto.
- 4) Struktur Organisasi. Beberapa struktur organisasi Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto, antara lain, tingkat pembagian tugas dan fungsi pokok, kejelasan pelaksanaan tugas antara bidang/seksi, dan tingkat hubungan antara atasan dan bawahan. Struktur organisasi Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto saat ini hampir keseluruhan terisi.
- 5) Sarana dan Prasarana. Dengan adanya fasilitas sarana dan prasarana tersebut pegawai menjadi cepat dalam menyelesaikan tugas atau beban kerja yang dibebankan kepadanya

karena pegawai merasa nyaman sehingga semangat dalam menjalankan tugasnya.

b. Faktor Penghambat peningkatan kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto

- 1) Kurang sosialisasi kepada masyarakat. Salah satu organ pemerintah yang berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Melihat kebutuhannya menunjukkan bahwa di Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto masih kurangnya menyeluruh dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat, kurangnya pemahaman masyarakat dalam pengurusan administrasi. Sehingga hal itu bisa menghambat proses kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan setiap orang yang membutuhkan pelayanan di Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto tersebut. Kendala yang ditemukan dalam peningkatan kinerja Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto adalah kapasitas yang dimiliki oleh penyedia jasa dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa untuk mencapai kepuasan pengguna.
- 2) Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Belum Optimal. Fasilitas, sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung dari keberhasilan suatu program tersebut. Dengan adanya sarana dan prasarana yang baik dan memadai sangat membantu mobilitas kegiatan di dalam menjalankan suatu program agar tercapainya suatu tujuan yang baik. Fasilitas, sarana dan prasarana tersebut berupa komputer dan jaringan yang belum optimal yang menjadikan kegiatan pelayanan belum bisa optimal. Sering kali mengalami kendala masalah jaringan sama halnya dengan memperlambat suatu pelayanan yang seharusnya selesai dengan tepat waktu menjadi terhambat.

Setelah data yang diketahui sebagaimana yang penulis sajikan pada fakta-fakta temuan penelitian di atas, maka sebagai tindak lanjut dari penelitian ini maka penulis akan menganalisis yang terkumpul terhadap gaya kepemimpinan karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan teori kepemimpinan karismatik yang menjelaskan bahwa kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan juga gaya dalam diri bawanya. Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto merupakan orang yang mampu mempengaruhi bawahannya, dalam konteks organisasi yaitu mampu mempengaruhi setiap pegawai atau seluruh lingkup

di lingkungan Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto yang dipimpinnya.

Semakin tinggi peran gaya kepemimpinan karismatik maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Hayat (2019) dalam bukunya hukum dan kebijakan publik kepemimpinan adalah kegiatan dari pemimpin untuk membentuk manusia-manusia menjadi orang yang bersikap dan berperilaku sebagai yang dikehendaki oleh pemimpin, dan mempengaruhinya sehingga orang-orang yang dipimpin itu mau melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan yang diinginkan pemimpin.

Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat membawa perubahan yang sangat baik bagi kinerja pegawai (terbukti), terlihat dalam setiap tahunnya dalam target capaian kerja serta prestasi kerja pegawai mengalami kenaikan terus menerus secara berkala sebesar 2% setiap tahunnya melebihi target pencapaian yang artinya ada perubahan positif dari gaya kepemimpinan karismatik. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepala dinas Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto menerapkan gaya kepemimpinan karismatik pada Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan hasil temuan peneliti ini tentang kepemimpinan karismatik memberi perubahan yang positif terhadap kinerja pegawai serta bagi kinerja organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan perubahan kinerja pegawai di Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto, pada tahun sebelum periode kepemimpinan 2019 banyaknya pegawai yang melanggar peraturan dan kedisiplinan pegawai yang menurun namun setelah pergantian kepemimpinan di periode 2019 kedisiplinan serta kinerja pegawai mulai mengalami peningkatan. Dari hasil penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai Dispendukcapil Kab Mojokerto secara keseluruhan melalui interview observasi dan dokumentasi, maka dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab Mojokerto telah terbukti dilihat Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang menunjukkan perubahan yang positif serta

terdapat peningkatan yang sangat baik dalam target pencapaian kinerja pegawai yang setiap tahunnya mengalami kenaikan 2% melebihi target sasaran.

Salah satu peran pemimpin pada Dispendukcapil Kab. Mojokerto menuntut bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Ketepatan waktu pelayanan adalah salah satu indikator dalam mengukur sebuah kualitas kinerja yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Semakin singkat waktu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, maka memenuhi salah satu indikator dalam perbaikan kualitas pelayanan, tentunya hal ini dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Secara umum kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto sudah sangat baik, dilihat dari peningkatan kualitas kinerja dari tahun pertahun selalu mengalami peningkatan yang positif. walaupun masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya disebabkan oleh hal-hal tertentu. Adapun pelaksanaan kinerja pegawai ketepatan waktu, absensi ideal, serta peningkatan dalam laporan prestasi kerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik peran serta upaya gaya kepemimpinan karismatik yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya. Dengan upaya dan peran kepemimpinan karismatik dapat memotivasi pegawai dalam pencapaian prestasi kerjanya. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja pegawai juga semakin buruk.

Faktor Pendukung dalam pelaksanaan pelayanan administrasi Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto faktor pendukung adalah faktor struktur organisasi dan faktor. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pelayanan administrasi Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto adalah pegawai yang kurang optimalnya dalam penggunaan sarana dan prasarana yang ada.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab mojokerto, maka peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini guna perbaikan kualitas di masa yang akan datang antara lain :

1. Kepala dinas dispendukcapil kab mojokerto diharapkan untuk terus mempertahankan sikap

aktif dan rasa tanggung jawab dan mampu mengayomi semua pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Karena kondisi alam yang tidak memungkinkan, maka Dispendukcapil harus berkerjasama dengan Dishub Kab. Mojokerto dan Diskominfo Kab. Mojokerto agar sosialisasi Dispendukcapil dapat tersampaikan menyeluruh di semua masyarakat Kab. Mojokerto. Khususnya di daerah plosok yang susah sinyal dan medan yang sulit di jangkau.
3. Untuk para pegawai agar terus dapat menggali potensi diri guna menghadapi kehidupan di masa depannya nanti. selalu mematuhi tata tertib yang berlaku. dalam hal kinerja sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan disiplin yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Disiplin merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

Buku :

- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Conger, Jay A. Kanungo, Rabindra N, 1998. *Charismatic Leadership In Organizations*, Institusi Sage.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hayat, 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Hayat, 2018. *Kebijakan Publik; Evaluasi, Reformasi, Formulasi*. Malang: Intrans Publishing.
- Hayat, 2018. *Reformasi Kebijakan Publik: Perspektif Makro dan Mikro*. cetakan ke 1. Jakarta: Badan Penerbit Prenada media Group.
- Hayat, Suratman. umi salamah, 2019. *Hukum dan kebijakan publik*. Bandung: PT Refika Aditama
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Margono, S., Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1997
- Max Weber, 1947. The Theory of Social and Economic Organization. Diterjemahkan oleh A.M. Henderson dan Talcott Parsons. New York USA: Oxford University Press.
- Miles, M.B Huberman, A.M dan Saldana, J 2014 Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook, edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjejep Rohindi Rohidi
- Moleong, Lexy. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. 1996. Perilaku Organisasi. Prenhallindo. Jakarta
- Robbins, S. 2002. Perilaku Organisasi: Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. 2003. Organizational Behavior, 10th ed: Prentice Hall
- Sinambela, L. P. (2014). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa, 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutopo dan Suryanto, Adi. (2006). Pelayanan Prima: Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Terry R. George dan Rue W. Leslie, 2005. Dasar-Dasar Manajemen, edisi kesembilan. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Tjuju Yuniarti & suwatno, 2008, manajemen sumber daya manusia teori, aplikasi dan isu penelitian, Bandung: CV. Alfabeta hal 165
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). The cultures of work organizations. Prentice-Hall, Inc.
- Wursanto. 2002. Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks.
- Jurnal :**
- Hayat, 2014. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Vol. 8 No. 1 Juni 2014, Hal 31-44.
- Hayat, 2003. Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai tidak tetap dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. 7 (2): 24-39.
- Hayat, 2013. Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai Tidak Tetap Dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. Civil Service. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.7 No. 2, Edisi November.
- Hayat, 2014. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Civil Service. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol. 8 No.1 Juli.
- Hayat, 2015. Revitalisasi Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Menuju "Good Governance". Prosiding Seminar Nasional Kesiapan Indonesia: Harmonisasi Hukum Negara-Negara ASEAN Menuju Komunitas ASEAN 2015. Auditorium Muhammad Djasman Al-Kindi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 28 Januari 2015. hal. 41-54.
- Hayat, 2017. Peneguhan Reformasi Birokrasi melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 20(2), 175.
- Kusuma Dirk Malaga, 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Administrasi Negara, 1(1): 1388 – 1400.
- Penny petyowati Nugraheny, 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. thesis, universitas diponegoro semarang
- Sari R. N I dan Hady S. H. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kerja dan Disiplin Kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1(1) : 204 – 215.
- Setiawan Eko Budi, 2018. Pengaruh Implementasi Kepemimpinan Karismatik Kyai Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Nurul Islam Jember. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Jember
- Suryanto, 2014. Pencapaian Target Standar Pelayanan Minimal (SPM): Apa yang terjadi?. Jurnal Transformasi Administrasi. Vol. 4 No. 1, hal. 627-648.
- Umaroh, Anisa 2014 Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Watkaat Adreas Jidon, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kantor UPTD DIKPORA. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana. Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Sumber Hukum:

Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 10 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto.

Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil

Internet :

Anwar Hidayat. 2012.
<https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html-Anwar-Hidayat>