

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi pemerintah kabupaten yang mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi kependudukan dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil beralamat di Jl. HM Sarbini No.87, Prumpung, Bumirejo, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen. Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah sistem pencatatan penduduk yang penting dalam administrasi kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen memiliki pegawai yang terdiri dari 30 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 34 pegawai Non Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat umum seperti pencetakan KTP (Kartu Tanda Penduduk), Akta Kelahiran, Kartu Keluarga (KK), Akta Kematian serta Akta Perceraian.

Pegawai Non ASN yang bekerja di Disdukcapil adalah Petugas Penunjang Kegiatan Kantor / Lapangan (P2K). Sesuai dengan Lampiran VII Huruf E Peraturan Bupati Kebumen Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Petugas Penunjang Kegiatan Kantor / Lapangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen, Pegawai Non ASN yang bekerja di capil adalah Petugas Penunjang Kegiatan Kantor / Lapangan (P2K). Petugas Penunjang Kegiatan Kantor / Lapangan (P2K) adalah pegawai pemerintah yang bukan

ASN, yang ditempatkan berdasarkan perjanjian kerja dengan instansi pemerintah. Pengelolaan manajemen yang baik diperlukan oleh semua instansi termasuk Disdukcapil Kabupaten Kebumen agar dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan rencana kerja dan target kerja yang telah ditetapkan. Peran instansi sangatlah penting dalam mencapai target pelayanan yang dilakukan pegawai Non ASN. Targetnya adalah semua masyarakat yang membutuhkan pelayanan data kependudukan terlayani dengan baik.

Menurut Colquitt et al, dalam Setiawan (2021) kinerja merupakan nilai dari serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi secara positif maupun negatif sehingga menghasilkan penyelesaian tujuan organisasi. (Batubara, 2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen terdapat beberapa bagian yang strukturnya didominasi oleh pegawai Non ASN. Diantaranya pada bagian bidang pelayanan pendaftaran penduduk, bidang pelayanan pencatatan sipil, dan bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data. Bidang pelayanan pendaftaran penduduk mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pindah datang penduduk dan pendataan penduduk. Kemudian pada bidang pelayanan pencatatan sipil mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan,

pemantauan, evaluasi, serta pelaporan meliputi kelahiran, perkawinan dan perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian. Kemudian untuk bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan, kerjasama dan inovasi pelayanan. Pendidikan terakhir untuk pegawai Non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen yaitu D3 dan S1. Oleh karena itu rata-rata pegawai Non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen didominasi oleh *fresh graduate* atau pegawai dengan rentang usia 21-35 tahun.

Penilaian kinerja perlu dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengetahui kinerja pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu memotivasi pegawai Non ASN untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Penilaian kinerja Non ASN dilakukan berdasarkan rekap absensi setiap bulannya. Adapun rekapitulasi kehadiran pegawai Non ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen pada bulan Januari – September 2023 sebagai berikut.

Tabel I - 1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen

Bulan Januari – September 2023

Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Jumlah hari Kerja	Absen			Presentase
				Cuti	Sakit	Tanpa Kabar	
	(a)	(b)	(a x b)				
Januari	34	21	714	3	2	-	0,23%
Februari	34	20	680	5	0	-	0,25%
Maret	34	20	680	8	1	-	0,45%
April	34	15	510	10	6	-	1,06%
Mei	34	26	884	5	0	-	0,19%
Juni	34	18	612	6	2	-	0,44%
Juli	34	20	680	9	6	-	0,75%
Agustus	34	23	782	7	4	-	0,47%
September	34	20	680	6	1	-	0,35%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 2023

Berdasarkan Tabel I-1 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran paling tinggi yaitu pada bulan april 2023 yaitu 1,06% dengan jumlah hari kerja 510 hari. Hal tersebut terjadi karena pada bulan april terdapat banyak hari kerja sedangkan pegawai yang mengambil cuti yaitu sebanyak 16 pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai non ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen sudah cukup baik karena presentase kehadiran para pegawai tidak lebih dari 1%. Selain itu penyebab sedikitnya hari kerja adalah bertepatan dengan akhir bulan ramadhan dan hari raya idul fitri. Dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu memotivasi pegawai Non ASN untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi, tanpa manusia sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Dalam sebuah instansi terdapat organisasi yang memerlukan peningkatan kinerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Suatu organisasi perlu memberikan perhatian secara maksimal baik dari segi tingkat kesejahteraan, pengetahuan, serta keterampilan agar sumber daya manusia dapat memberikan seluruh kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan di dalam organisasi.

Faktor yang di duga berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Kinerja seorang pegawai akan terbentuk dengan adanya campur tangan dari seorang pemimpin yang baik, adanya pemimpin yang baik menjadikan seorang pegawai bekerja lebih baik lagi. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan dengan seorang pemimpin yang memiliki sikap transformasional, maka akan memberikan contoh yang baik kepada pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Anindita Nisa, 2021) dan (Marlius & Melaguci, 2024) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Hasanah et al., 2023) kepemimpinan transformational adalah seseorang yang dapat menciptakan kepemimpinan

secara karismatik, pemimpin yang penuh dengan inspirasi, stimulasi intelektual serta perasaan bahwa semua bawahan harus diperhitungkan. (Wibowo 2016:301) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat mengubah suatu tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja serta memberi inspirasi kepada pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Hal tersebut menjadikan para pegawai memiliki rasa kagum, percaya, setia, hormat terhadap pemimpin serta menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen mengenai kepemimpinan transformasional, diketahui bahwa Kepala Disdukcapil Kabupaten Kebumen memiliki sikap tegas dan disiplin kepada para pegawai. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen mampu mempengaruhi orang lain dengan kharisma dan kepribadian yang menarik. Pemimpin yang berkharisma memiliki daya tarik yang kuat, mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai serta memiliki kemampuan untuk membuat orang merasa terhubung dan percaya kepadanya. Sebagai pemimpin yang mendorong stimulasi intelektual, Kepala Disdukcapil Kabupaten Kebumen tidak hanya memimpin, tetapi juga menginspirasi orang lain untuk terus belajar, berinovasi, dan mencapai potensi intelektual tertinggi mereka. Kepala Disdukcapil Kabupaten Kebumen bersikap tegas dalam visi tetapi

penuh perhatian pada individu. Pemimpin seperti ini membangun hubungan kuat dengan pegawai, memahami kebutuhan setiap anggota tim, serta membimbing mereka menuju kesuksesan bersama.

Faktor kedua yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu *self efficacy*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Khaerana, 2020) dan (Ary & Sriathi, 2019) bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Laksmi et al., 2021) juga bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi dalam pekerjaannya (Fitzgerald, 1991). *Self efficacy* berpengaruh besar terhadap kinerja, karena seseorang mencoba untuk melakukan tugas yang mereka yakini dapat terselesaikan dengan baik. Pegawai yang memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi akan terus belajar dalam melaksanakan tugas baru dengan penuh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membuahkan hasil yang baik. (Prasetya et al., 2013) menyatakan bahwa *Self efficacy* yang tinggi dapat mencapai suatu kinerja yang lebih baik, karena setiap individu memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil serta kemampuan individu dalam memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dalam meraih kesuksesan. Dengan adanya *self efficacy* akan membuat seorang pegawai bersemangat dalam bekerja dan memiliki rasa ingin belajar mengenai hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga saat bekerja mampu memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen, diketahui bahwa pegawai Non ASN memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen juga memiliki kemampuan yang lebih baik daripada orang lain. Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan. Selain itu, para pegawai Non ASN mendapatkan banyak tantangan saat bekerja. Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pegawai Non ASN juga selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan pelayanan kepada masyarakat, pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen mengikuti kegiatan diklat dinas, serta *workshop* peningkatan kapasitas kinerja yang dilakukan setahun sekali. Selain itu, pegawai Disdukcapil juga mengikuti pelatihan jika ada perubahan kebijakan terhadap

penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil sehingga dapat meningkatkan pelayanan penerbitan dokumen untuk masyarakat. Dengan mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan, akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi *self efficacy* yang terdapat dalam diri pegawai, maka hasil kinerja yang dilakukan pegawai akan semakin baik.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Mulyasari, 2019) dan (Rauf et al., 2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Andriyani et al., 2022) mengungkapkan bahwa Kecerdasan intelektual hanya menyumbang tidak lebih dari 20% terhadap keberhasilan seseorang, 80% sisanya justru ditentukan oleh faktor lain, seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan emosional melibatkan pemahaman terhadap emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk mengatur emosi agar dapat menghasilkan respons yang sehat dalam berbagai situasi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu membuat keputusan yang tepat dan tegas walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional memiliki arti menggunakan emosi secara efektif dalam rangka mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif serta meraih keberhasilan di tempat kerja. Ginanjar dalam Putri (2016) berpendapat bahwa Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi, yang dijadikannya sebagai

sumber informasi sangat penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Disdukcapil Kabupaten Kebumen, diketahui bahwa pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada publik terkait administrasi kependudukan, seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk(KTP), Akta Kelahiran, Akta Kematian, pernikahan, perceraian, serta layanan terkait perubahan data kependudukan seperti perubahan alamat, status perkawinan, dan lain sebagainya. Pegawai Non ASN memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya serta memiliki sikap teladan saat berada di tempat kerja. Para pegawai Non ASN juga mampu mengendalikan emosi diri saat berhadapan langsung dengan masyarakat umum dengan latar belakang sifat yang berbeda-beda. Selain itu pegawai juga memotivasi diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Para pegawai Non ASN juga memiliki sikap berempati kepada masyarakat, saat sedang berhadapan dengan masyarakat para pegawai selalu bersikap sopan, santun, dan selalu ramah. Hal tersebut dapat menjadikan pondasi untuk pegawai dalam menciptakan ikatan hubungan antara pegawai dengan masyarakat umum. Seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jika pegawai Non ASN mampu mengendalikan situasi saat berhadapan dengan masyarakat, mereka akan mudah dalam memberikan pelayanan serta mendapat hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Disdukcapil Kabupaten Kebumen merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas pada bidang kependudukan, pencatatan sipil serta pengelolaan dan penyajian data kependudukan harus didukung oleh kemampuan pegawainya agar dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen diantaranya yang pertama yaitu kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anindita Nisa, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan baik dilihat dari ketegasan dan kedisiplinan pemimpin terhadap bawahannya. Selain itu pemimpin juga selalu memotivasi para pegawainya untuk bekerja dengan baik. Pemimpin juga selalu membantu bawahannya jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugasnya. Selanjutnya yaitu *self efficacy*, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Para pegawai memiliki keyakinan dengan kemampuannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Faktor

selanjutnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja yaitu kecerdasan emosional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rauf et al., 2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Para pegawai dapat mengendalikan emosi diri pada saat berhadapan langsung dengan masyarakat, sehingga dapat mencapai tujuan dan kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Membatasi kuesioner yang hanya diberikan pada pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

2. Membatasi variabel yang diteliti yaitu variabel kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional di Disdukcapil Kabupaten Kebumen.
3. Membatasi indikator yang digunakan pada masing-masing variabel penelitian yaitu :

- a. Kinerja

Menurut Colquit et al. dalam Setiawan (2021) kinerja merupakan nilai dari serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi secara positif maupun negatif sehingga menghasilkan penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Daryanto & Bintoro (2017:107) antara lain :

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

- b. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Coulter dalam Arifin & Rizana (2024) kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi serta menginspirasi bawahannya untuk dapat mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional dalam

penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2014) antara lain :

- 1) Kharisma
- 2) Inspirasional
- 3) Stimulasi Intelektual
- 4) Perhatian Individu

c. *Self Efficacy*

Self efficacy menurut (Rimper & Kawet, 2014) merupakan keyakinan seseorang untuk dapat mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. *Self Efficacy* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Indrawati (2014) antara lain :

- 1) Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain
- 3) Tantangan akan pekerjaan
- 4) Kepuasan akan pekerjaan

d. Kecerdasan Emosional

Menurut (Fery Ardiansyah et al., 2022) Kecerdasan emosional yang baik yaitu mampu mengendalikan emosi, mampu berpikir secara jernih, dan bertindak tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Goleman dalam Hotmauli et al., (2023) antara lain :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Mengelola emosi
- 3) Motivasi
- 4) Empati
- 5) Keterampilan sosial

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Non ASN di Disdukcapil Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai Non ASN di Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Terdapat beberapa manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Dengan melakukan penelitian dapat meningkatkan pemahaman mengenai berbagai masalah yang terjadi, penelitian ini untuk mengembangkan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Non ASN.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang selanjutnya terkait dengan masalah kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan manfaat serta masukan terhadap pengelolaan kinerja Non ASN dalam pengambilan keputusan dan bagaimana menyusun strategi perbaikan terhadap kinerja Non ASN terutama yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional.