

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya karyawan atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia (Swasta,2007).

Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu,

sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. (Wahab, 2008)..

Selain gaya kepemimpinan, dalam upaya mencapai keberhasilan kinerja perlu dilakukan pula komunikasi organisasi yang efektif. Komunikasi organisasi merupakan wadah yang memungkinkan organisasi dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri. Menurut Khomsahrial Romli (2014: 2) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja

sama satu sama lain. Komunikasi organisasi yang baik akan menjadikan organisasi yang dapat mencapai tujuannya dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, dikoordinasikan, dan dievaluasi dengan melewati proses komunikasi baik antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Saat ini jumlah PNS cukup banyak, namun hal tersebut tidak sejalan dengan kondisi kedisiplinan PNS. Selain itu hal tersebut juga berbanding terbalik jika dibandingkan dengan berbagai fasilitas mulai gaji dan tunjangan, dan lain sebagainya yang dinikmatinya. Rendahnya tingkat kedisiplinan PNS ini tidak hanya terjadi pada saat momentum lebaran saja, hal tersebut juga terlihat dalam kerja kesehariannya. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir (2012) Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara saat itu, Taufik Effendi memberhentikan sekitar 760 orang PNS yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai. Menurut Taufik Effendi, ketidakdisiplinan para PNS tersebut akibat tidak efektifnya pembagian tugas di dalam instansi pemerintahan itu sendiri, dimana jumlah PNS saat ini sudah terlalu banyak jika dibandingkan kebutuhannya. Untuk itu, Taufik Effendi menegaskan pentingnya reformasi birokrasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja para PNS, serta mengusulkan perlu memperjelas pembagian tugas, penataan masalah pengaturan sanksi, gaji, pemberian penghargaan, dan menjamin kesejahteraan PNS untuk mencapai reformasi birokrasi.

Ruang lingkup penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka, yang merupakan sebuah Instansi pemerintah daerah

yang keseluruhan pekerjaan di dalamnya sangat mengandalkan faktor manusia. Berdasarkan Peraturan Perda Kabupaten Bangka Nomor 5 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bangka tugas pokok dari dinas ini adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia adalah hal yang mutlak harus dipenuhi dalam dinas ini melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak tentunya diharapkan kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil juga baik.

Namun dari beberapa kali observasi dan wawancara langsung dengan pegawai dan kepala dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka serta berdasarkan data yang diperoleh dari laporan evaluasi hasil Rencana Kerja (RENJA) SKPD Kabupaten Bangka tahun 2014, kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka ini dinilai kurang baik dan masih banyak capaian yang belum terealisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari Evaluasi Hasil Renja SKPD terhadap RKPD DUKCAPIL Kabupaten Bangka tahun 2014 pada 3 triwulan terakhir.

Tabel 1.1
Evaluasi Hasil Rencana Kerja SKPD terhadap RKPD Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka Tahun Anggaran 2014

No	Sasaran	Target Kinerja dan Anggaran Renja SKPD Tahun Berjalan (Tahun 2014) yang dievaluasi		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja yang dievaluasi	
		K	Rp	K	Rp
1	Meningkatnya kesadaran masyarakat	100%	Rp 1.486.468.400	55,8%	Rp 773.385.135

	akan arti penting dokumen kependudukan dan tertib administrasi kependudukan				
2	Meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya aparatur	100%	Rp 220.445.000	79%	Rp 174.400.200
3	Meningkatnya pengelolaan dan data pelaporan kependudukan	100%	Rp 2.938.374.475	8%	Rp 235.421.600
4	Meningkatkan penerapan sistem informasi administrasi kependudukan dan sistem pelayanan	100%	Rp 144.562.000	19%	Rp 23.473.000
5	Meningkatkan pengembangan potensi pembangunan daerah	100%	Rp 120.000.000	4%	Rp 4.275.000
6	Peningkatan kualitas monitoring, evaluasi, dan pelaporan	100%	Rp 38.672.500	20,3%	Rp 5.823.000
Rata-rata Capaian Kinerja (%)				31,01%	
Predikat Kinerja				Sangat Rendah	

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 Evaluasi Hasil Rencana Kerja SKPD terhadap RKPD Dapat dilihat hasil pencapaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka per november 2014 hanya memperoleh rata- rata capaian kinerja sebesar 31,52% dengan predikat sangat rendah sebagaimana Rencana Kerja (RENJA) yang telah ditetapkan pada awal tahun. Hal ini cukup mengecewakan karena Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka memiliki jumlah pegawai dan juga alokasi dana APBD yang sebenarnya sudah cukup memadai . Hal ini dibuktikan pula setelah mendapatkan data pendidikan pegawai PNS dan pegawai Honorer. Sebagai gambaran umum, berikut data pegawai PNS dan Honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Pegawai DUKCAPIL Kabupaten Bangka Tahun 2014

Status	Jenis Kelamin	Keterangan					Jumlah
		Pendidikan					
		SLTP	SMA/SMK	DIII	S1	S2	
PNS	Laki-laki	1	5	3	5	4	18
	Perempuan	-	6	3	-	-	9
Pegawai	Laki-laki	2	7	-	2	-	11
Honorer	Perempuan		8	-	5	-	13
Jumlah							51

Sumber: DUKCAPIL Kabupaten Bangka, Diolah Peneliti 2015

Pada tabel 1.1 dimana jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka, menunjukkan jumlah kelamin laki-laki sebanyak 18 orang PNS, dan jenis kelamin perempuan 9 orang PNS. Sedangkan tingkat pendidikan PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka menunjukkan pendidikan SLTP sebanyak 1 orang laki-laki, pendidikan SMA/SMK 5 orang laki-laki dan 6 orang perempuan, pendidikan DIII sebanyak 3 orang laki-laki dan 3 orang perempuan, pendidikan S1 sebanyak 5 orang laki-laki, dan pendidikan S2 sebanyak 4 orang laki-laki.

Pada data pegawai Honorer di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka menunjukkan jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 pegawai, sedangkan perempuan 13 pegawai. Untuk tingkat pendidikan pegawai Honorer di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka, menunjukkan tingkat SLTP sebanyak 2 orang laki-laki, pendidikan SMA/SMK 7 orang laki-laki dan 8 orang perempuan, pendidikan S1 sebanyak 2 orang laki-laki dan 5 orang perempuan.

Dari beberapa data diatas, secara umum penyebab rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka disebabkan oleh banyak hal, seperti pada salah satu sasaran kerja meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya aparatur, salah satu indikatornya adalah pelayanan administrasi perkantoran. Pada bagian administrasi banyak pegawai yang hanya duduk-duduk dan bersantai walaupun masih banyak tugas yang harus dikerjakan.

Selain itu dari hasil observasi langsung ditemukan pula penyebab lain dari rendahnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka. Dari hasil observasi ditemukan fakta bahwa para pegawai pada jam-jam tertentu dan ketika pimpinan tidak ditempat, sering meninggalkan kantor walaupun masih ada masyarakat yang datang untuk mengurus administrasi kependudukan. Dari beberapa hasil observasi diatas, dapat diduga bahwa pemimpin dalam hal ini kepala dinas kurang tegas terhadap masalah kedisiplinan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka.

Selain masalah gaya kepemimpinan diatas, ditemukan pula faktor lain penyebab rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka yaitu komunikasi organisasi. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa kepala bagian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka, diketahui salah satu program kerja mereka yaitu peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya dokumen kependudukan dan tertib administrasi kependudukan tidak dapat tercapai

dengan baik padahal ini merupakan salah satu program utama Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka. Dan ternyata hal ini disebabkan oleh buruknya komunikasi organisasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka. Di dinas ini jumlah pegawai PNS dan Honorer cukup banyak, namun hal ini menyebabkan masalah yaitu sering terjadinya *miss communication* (salah pengertian). Banyak pegawai honorer di lapangan yang tidak dapat memahami dengan baik informasi yang diberikan oleh pegawai PNS, ditambah pula pegawai PNS jarang berkomunikasi dan turun langsung ke lapangan melihat situasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka masih rendah dan diduga menyebabkan kinerja pegawai ikut rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini hanya membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka
2. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka.
3. Data yang digunakan adalah data tahun 2014.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka.

2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka dalam rangka

meningkatkan potensi sumber daya manusia sehingga mampu bekerja dengan optimal.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teoritis berdasarkan pada permasalahan yang diambil yaitu; teori mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai, serta hasil- hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik analisis data, uji validitas, uji realibilitas, pengujian asumsi klasik, analisis statistik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang sejarah perusahaan, karakteristik sampel, hasil penelitian dan pembahasan, analisis deskriptif dan analisis statistik.

BAB V PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

