

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dan pertumbuhan masyarakat yang secara dinamis disertai dengan peningkatan taraf hidup dan pendidikan masyarakat ditambah dengan berkembangnya kemajuan dibidang teknologi dan informatika menjadikan peningkatan proses *empowering* dalam lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, semuapelayanan organisasi juga diharapkan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis sebagaimana yang terjadi di masyarakat.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Berbicara mengenai kinerja, pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja daripada pegawai itu sendiri tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur

organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dimana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik, sehingga perlu adanya penilaian kinerja secara proporsional terhadap setiap program dan aktivitas pegawai. Penilaian

kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dengan penilaian ini setiap pegawai mampu menilai ketetapan strateginya menangani segala urusan administratif seperti gaji, promosi, pemberian sanksi bagi yang melanggar ketentuan kepegawaian dan lain sebagainya. Khususnya untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sangat penting karena adanya tuntutan akuntabilitas pelaksanaan fungsi kontrol, dan kebutuhan pengembangan organisasi pemerintah.

Dalam rangka meningkatkan hal yang telah dikemukakan sebelumnya, guna menuju kearah terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Merujuk pendapat yang dikemukakan Handoko (dalam Handoko, 1984. *Manajemen*, Edisi ke II, Yogyakarta : BPFE. Hal: 23.), ” Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.<sup>1</sup>” Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja

pegawai untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (dalam Kristiadi. J.B. 1994. Administrasi / Manajemen Pembangunan Jakarta ; LAN RI. Hal: 46 ) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi serta adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota (PP. 19 tahun 2008). Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat.

Kecamatan Kakuluk Mesak merupakan suatu kecamatan yang terletak di sebelah utara kabupaten atau kota Atambua yang bertugas untuk menjalankan roda pemerintahan sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat. Kecamatan Kakuluk Mesak dituntut

untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi. Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan.

Studi pendahuluan yang dilakukan calon peneliti secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Kakuluk Mesak belum optimal dimana terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, tingkat kedisiplinan sebagian dari pegawai belum tampak optimal dimana kehadiran dikantor seringkali tidak tepat pada waktunya.<sup>1</sup>

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap individu yang terlibat didalam organisasi.

Kinerja bukan saja menyatakan soal hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian kerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai bisa berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka.

Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara awal dengan salah satu staff di kantor camat Kakuluk Mesak Kabupaten Belu, yang ditemui pada bulan Maret 2013.

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah Gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja (Putu Sunarcaya dalam Siagian, 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta. Hal : 39 ).

Atas dasar seluruh uraian di atas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kakuluk Mesak Kabupaten Belu**”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Pokok-pokok masalah dalam penelitian ini adalah : “sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja oleh Kepala Kantor di Kecamatan Kakuluk Mesak terhadap Peningkatan Kinerja pegawai dalam menjalankan tupoksi yang ada ”

Pokok masalah tersebut dijabarkan dalam bentuk Perumusan Masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kakuluk Mesak ?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kakuluk Mesak ?
3. Bagaimana hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kakuluk Mesak ?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada permasalahan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja oleh Kepala Kantor terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kakuluk Mesak Kabupaten Belu?

### **1.4 Tujuan Dan Kegunaan**

#### 1.4.1 Tujuan

Untuk mengetahui Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kakuluk Mesak Kabupaten Belu.

#### 1.4.2 Kegunaan

##### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja yang ada hubungannya dengan Peningkatan Kinerja Pegawai.

##### 2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada Kantor Camat Kakuluk Mesak Kabupaten Belu akan pengaruh dari



Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang memberikan pemahaman tentang Gaya Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri sipil di Kantor Camat Kakuluk Mesak Kabupaten Belu.
2. Bagi kantor Camat Kakuluk Mesak di Kabupaten Belu, sebagai informasi tentang Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja yang dapat menunjang Kinerja dari setiap Pegawai Negeri Sipil.
3. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, sebagai penambahan kualitas dan kuantitas referensi di bidang ilmu sosial lainnya khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi.