

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi suatu instansi dan memegang peranan yang sangat dominan dalam aktifitas organisasi, karena sumber daya manusia dilimpahkan akal, pikiran perasaan dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya, seperti yang kita ketahui sumber daya manusia sebagai penggerak sumber daya lain yang ada di instansi atau organisasi. Untuk mengimbangi perkembangan dan kemajuan yang terjadi dalam berbagai aspek dalam dunia kerja, suatu instansi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam pencapaian tujuannya. Namun dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia menjelaskan manusia selalu berperan aktif dan berkaitan dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi karena menjadi penentu terwujudnya tujuan instansi. Tujuan itu tidak mungkin tercapai apabila tidak adanya peran aktif pegawai, meskipun teknologi semakin maju dan alat-alat yang dimiliki instansi sudah semakin canggih tapi alat tersebut tidak akan ada manfaatnya apabila tidak ada peran pegawai. Dalam mengatur seseorang atau pegawai terkadang sulit karena setiap orang memiliki akal dan perasaan yang berbeda serta status sosial dan latar belakang yang berbeda dalam suatu instansi atau organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia serta memberikan motivasi dengan baik,

hingga mampu memenuhi kebutuhan sesuai dengan harapan instansi tersebut. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2010:9). Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari pegawai yang ada di instansi, untuk itu kinerja pegawai memiliki peran penting bagi suatu instansi guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi masyarakat sesuai dengan undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Diskominfo dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 21

Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran tidak persoalan teknis, tetapi juga kebijakan baik hubungan kedalam maupun menyentuh kepentingan publik. Diskominfo memiliki keterkaitan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), dibentuknya Diskominfo Jabar untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Kominfo di daerah Provinsi Jawa Barat, mengacu pada otonomi daerah bahwa daerah harus memiliki andil baik dalam pelaksanaan program maupun kebijakan sehingga tidak bersifat sentralisasi. Maka dari itu, Diskominfo Jabar memiliki peran sebagai dinas yang mengelola sistem teknologi informasi dan komunikasi lalu menyalurkannya kepada masyarakat untuk dinikmati sehingga dapat diambil nilai manfaatnya. Sesuai dengan visi dan misi Jawa Barat, sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Visi Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi Jawa Barat yaitu” Terwujudnya Masyarakat Informasi Jawa Barat melalui penyelenggaraan Komunikasi dan informatika yang Efektif dan Efisien”.

Berikut ini adalah data pencapaian kinerja program kerja berdasarkan misi Diskominfo Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.1
Pencapaian Indikator Kinerja
Tahun 2015

1. Meningkatkan sarana dan prasarana serta sumber daya aparatur bidang komunikasi dan informatika.

Indikator Kinerja	Pencapaian kinerja		Keterangan
	2014(%)	2015(%)	
Jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan	78,94	100	Tercapai (meningkat)

Jumlah sarana dan prasarana yang memadai	100	100	Tercapai
Jumlah dokumen operasional pencapaian kinerja	100	100	Tercapai

2. Mengoptimalkan pengelolaan pos dan telekomunikasi

Indikator Kinerja	Pencapaian Kinerja		Keterangan
	2014(%)	2015(%)	
Jumlah dokumen penyelenggaraan pos dan telekomunikasi di Jawa Barat	100	120	Tercapai (meningkat)
Jumlah rekomendasi teknis untuk perijinan pos /jasa titipan	81,25	82,14	Tidak Tercapai
Jumlah sosialisasi/pembinaan penyelenggaraan postel	100	100	Tercapai
Jumlah infrastruktur pendukung/jasa titipan	100	103,02	Tercapai (meningkat)
Jumlah infrastruktur pendukung telekomunikasi:			
- Data penggelaran kabel untuk keperluan telekomunikasi dijalan Provinsi atau lintas kab/kota kantor cabang dan pelayanan operator	100	100	Tercapai
- Jumlah infrastruktur pendukung telekomunikasi lainnya	100	100	Tercapai

3. Mengoptimalkan pemanfaatan sarana komunikasi dan informasi pemerintahan dan masyarakat, serta melakukan diseminasi informasi.

Indikator Kinerja	Pencapaian Kinerja		Keterangan
	2014(%)	2015(%)	
Jumlah penyebaran informasi	100	97,50	Tidak Tercapai
Jumlah kerjasama dengan media elektronik dan media non elektronik	100	77,50	Tidak Tercapai
Jumlah jenis layanan informasi	100	100	Tercapai

4. Mewujudkan layanan *online* dalam menyelenggaraan pemerintahan berbasis teknologi informasi dan komunikasi serta mewujudkan pengadaan barang dan jasa elektronik.

Indikator Kinerja	Pencapaian Kinerja		Keterangan
	2014(%)	2015(%)	
Jumlah dokumen perencanaan dan pengendalian	100	100	Tercapai
Jumlah lokasi yang terlayani dengan jaringan komunikasi data dan layanan video conference	87,33	102,57	Tercapai (meningkat)
Jumlah sumber daya aparatur yang dilatih pemanfaatan TIK	79,80	103,28	Tercapai (meningkat)
Jumlah anggota masyarakat yang difasilitasi akses TIK/Internet	78,10	105,52	Tercapai (meningkat)
Jumlah fasilitas penerapan TIK yang dilakukan	140	113,33	Tercapai (turun)

Jumlah aplikasi yang dibangun dan dikembangkan	100	100	Tercapai
Jumlah kabupaten/kota yang menyelenggarakan <i>e-procurement</i>	100	100	Tercapai
Jumlah pengguna LPSE yang dilatih	110,29	105,88	Tercapai (Turun)

5. Mewujudkan pengelolaan data menuju satu data pembangunan untuk Jawa Barat.

Indikator Kinerja	Pencapaian Kinerja		Keterangan
	2014(%)	2015(%)	
Jumlah website OPD yang aktif dalam pengelolaan data	106	118,18	Tercapai (meningkat)
Jumlah pengunjung website pemerintah provinsi	167,02	100,35	Tercapai (turun)
Jumlah konten pada website pemerintah provinsi	115,23	107,60	Tercapai (turun)
Jumlah aplikasi pengelolaan data	0	100	Tercapai

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 (diolah kembali)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari 25 program tersebut, 19 program bisa tercapai pada tahun 2014 dengan 7 program mengalami peningkatan dari tahun 2014, dan 10 program tidak mengalami perubahan atau tetap, dan 3 program mengalami penurunan dari tahun 2014. Sisanya, yaitu 4 program tidak tercapai pada tahun 2015 dan hanya 1 program yang mengalami peningkatan dari tahun 2014, dan 3 program mengalami penurunan dari tahun 2012, kemudian sisanya 1 program tidak dikerjakan sama sekali.

Maka dapat disimpulkan ada pencapaian kinerja program kerja Diskominfo Provinsi Jawa Barat. Dalam mewujudkan visinya sudah baik tetapi belum bisa dikatakan optimal karena masih terdapat beberapa program kerja yang belum tercapai 100% dan terdapat beberapa program kerja yang mengalami penurunan, sehingga perlu ada tindakan untuk memperbaiki kinerja agar

pencapaian visi dan misi Diskominfo Provinsi Jawa Barat dapat tercapai dengan baik.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja pegawai yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan. Berikut adalah data penilaian kinerja di Diskominfo Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.2
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

PERILAKU KERJA	2014			2015		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	15	80	12	15	75	11,25
2. Tanggung jawab	15	75	11,25	15	70	10,5
3. Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	75	15	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	75	15
3. Keterampilan Kerja	20	82	16,4	20	80	16
JUMLAH	100		78,65	100		74,25

Sumber : hasil olah data penilaian kinerja pada diskominfo Provinsi Jawa Barat (diolah kembali)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini di Diskominfo Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan dari tahun 2014 sampai 2015 dari semua aspek 78,65% sampai 74,25%.

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Diskominfo Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja menurun dari 78,65% menjadi 74,25% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup. dilihat dari tabel 1.3 standar nilai kinerja pegawai. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Diskominfo Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan kinerja dari tahun 2014 ke 2015. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 12% menjadi 11,25%, aspek tanggung jawab menurun dari 11,25% menjadi 10,5%, aspek kerjasama memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja menurun dari 15% menjadi 14%, keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara penurunan tersebut terjadi karena pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, contohnya apabila pegawai diberi waktu 5 hari, namun pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan. Penurunan tanggung jawab kerja disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia. Kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai juga mengalami

penurunan hal ini dilihat dari turunnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang tinggi dan pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja pegawai dalam diri setiap pegawai, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja.

Berikut ini hasil pada pra survey terhadap 20 orang. Mengenai faktor-faktor yang dinilai berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menjadi menurun di Diskominfo Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Faktor-Faktor Yang Penting bagi Kinerja Pegawai Menjadi Menurun di
Diskominfo Provinsi Jawa Barat

Variabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Kepemimpinan	7	20	35%
Motivasi Kerja	6	20	30%
Lingkungan Kerja	0	20	0%
Budaya Organisasi	0	20	0%
Kepuasan Kerja	2	20	10%
Kompetensi	2	20	10%
Disiplin Kerja	3	20	15%
Jumlah	20	20	100%

Sumber : Diskominfo Provinsi Jawa Barat (diolah kembali)

Dari data Tabel 1.4 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai menurut responden pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat adalah variabel Kepemimpinan sebesar 35% dan Motivasi Kerja sebesar 30%. Maka dalam penelitian ini Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya Kinerja Pegawai.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan suatu instansi, maka setiap instansi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Namun demikian, kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Stephen P. Robbins (2010:44) menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat pada instansi tersebut. Semakin diperkuat oleh beberapa penelitian yang melakukan kajian mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai kepemimpinan diperlukan oleh instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu instansi. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pemimpinnya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi pengaruh bagi pegawai untuk dapat memiliki tujuan yang lebih terarah. Akan tetapi kepemimpinan ini diindikasikan menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan para staf bagian umum dan kepegawaian yang dilakukan pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat dapat diindikasikan adanya permasalahan, pimpinan masih kurang menerima ide-ide atau keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pegawai. Agar tidak terjadi

kesalahan dalam berkomunikasi maka instansi harus mengadakan diskusi dengan tujuan untuk kesejahteraan dengan mempengaruhi tindakan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dalam mencapai tujuan.

Fenomena yang terjadi pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat sering mengalami hambatan dikarenakan ketika pimpinan memberikan instruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, kurangnya pemahaman atas instruksi yang diberikan pimpinan sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal. Selain itu, pimpinan menyamaratakan daya tangkap para pegawai yang mempunyai kecerdasan yang berbeda-beda dan pegawai merasa segan untuk mempertanyakan hal-hal yang kurang dipahami. Hal ini menyebabkan informasi mengenai tugas dan tanggungjawab serta kegiatan yang dilakukan di Diskominfo Provinsi Jawa Barat tidak diterima dengan jelas sehingga *feedback* tidak berjalan dengan semestinya dan akibatnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik, dikarenakan kurangnya faktor kinerja pegawai dan tidak ada komunikasi yang baik bagi pimpinan maupun bawahan.

Selain faktor kepemimpinan ada juga faktor lain yang mengakibatkan kinerja di Diskominfo Provinsi Jawa Barat belum optimal yaitu faktor motivasi, karena belum maksimal dalam memberikan dorongan atau motivasi kerja kepada pegawai di Diskominfo Provinsi Jawa Barat serta sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu: kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahannya, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya

komunikasi antara atasan dengan bawahan menimbulkan ketidaksamaan persepsi anantara atasan dan bawahan.

Motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat. Pernyataan tersebut di perkuat oleh McClelland dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011:68) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Winardi (2011:31) yang mengungkapkan bahwa pengaruh potensi motivasi atas kinerja yaitu apabila motivasi rendah, maka kinerja para pegawai akan menyusut seakan-akan kemampuan mereka rendah. Oleh karena itu motivasi faktor untuk meingkatkan kinerja pegawai Diskominfo. Berikut Rekapitulasi absensi pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.5
Rekapitulasi absensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika
Provinsi Jawa Barat periode januari – Desember 2015

BULAN	SAKIT	IJIN	CUTI	TANPA ALASAN
Januari	31	21	36	34
Febuari	30	12	25	29
Maret	27	12	8	26
April	17	11	3	19
Mei	25	37	19	27
Juni	20	19	0	24
Juli	0	0	0	0
Agustus	12	11	29	46
Semtember	19	19	15	34
Oktober	11	13	29	12
November	21	6	0	8
Desember	10	9	34	2

Sumber: Diskominfo Provinsi Jawa Barat 2015 (diolah kembali)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai dari Diskominfo Provinsi Jawa Barat pada tahun 2015 masih cukup tinggi. Maka hal tersebut mengindikasikan bahwa masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap kewajiban atau pekerjaannya, dilihat dari data absensi pegawai masih ada yang tidak masuk dengan tanpa alasan pada bulan agustus dan tidak masuk karena cuti pada bulan januari serta ijin pada bulan mei. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari dan juga kurangnya motivasi kerja dan semangat kerja dikarenakan selalu ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan, ijin , serta cuti.

Mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai faktor penting karena sangat diperlukan untuk dapat mengikuti arahan dari pemimpinnya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi pengaruh bagi pegawai untuk dapat memiliki tujuan yang lebih terarah. Motivasi suatu faktor yang penting karena dengan motivasi yang diberikan diharapkan dapat mendorong setiap individu pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan antusias dalam meningkatkan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Diskominfo Provinsi Jawa Barat masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator komunikasi dan motivasi kerja yang kurang sesuai antara lain:

1. Kinerja pegawai :
 - a. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam masuk dan pulang kerja.
 - b. Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
 - c. Kurangnya kerjasama dengan pegawai yang lain.
 - d. Kualitas dan kuantitas kerja yang kurang optimal
2. Kepemimpinan
 - a. Adanya hambatan ketika pimpinan memberikan instruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, pegawai kurang paham atas instruksi yang diberikan pimpinan.
3. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya dorongan semangat kerja pegawai dilihat dari absensi atau kehadiran masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa alasan, sakit, ijin dan cuti.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Motivasi Kerja di Dinas Komunikasi dan informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi .Jawa Barat
2. Motivasi Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi .Jawa Barat
3. Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa berapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang di pelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan, motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Namun saat melaksanakan penelitian terkadang penulis menemui kesulitan untuk melakukan wawancara, karena pegawai kurang memberikan waktunya. Tetapi hal itu tidak dijadikan penghalang, melalui usaha yang dilakukan setiap waktu menjadi modal penulis untuk kesempurnaan penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan, serta informasi kepada lingkungan akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.