

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lain seperti modal, investasi dan teknologi. Sebab sumber daya lainnya tidak dapat memberikan manfaat jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penyangga utama instansi untuk menggerakkan roda suatu organisasi dalam usaha mewujudkan misi dan visi instansi.

Suatu organisasi baik lembaga pemerintahan maupun swasta dalam kegiatannya membutuhkan sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya. Semakin maju dan ketatnya persaingan mendorong organisasi untuk lebih selektif dalam memperkerjakan tenaga ahli di tiap bidangnya. Pada umumnya organisasi memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diinginkan hanya bisa didapat bila organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai memegang peranan penting sebagai perencana dan pelaksana program yang telah dibuat dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan

merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya agar dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun optimal.

Hak dan kewajiban PNS menurut UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU 43 Tahun 1999. Kewajiban PNS sebagai berikut :

1. Berdasarkan Pasal 4 menyatakan setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
2. Berdasarkan Pasal 5 menyatakan setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
3. Berdasarkan Pasal 6 Huruf a menyatakan setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan.

4. Berdasarkan Pasal 6 Huruf b menyatakan pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang.

Sedangkan hak PNS sebagai berikut :

1. Berdasarkan Pasal 7 menyatakan setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
2. Berdasarkan Pasal 8 menyatakan setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.
3. Berdasarkan Pasal 9 angka 1 menyatakan setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.
4. Berdasarkan Pasal 9 Angka 2 menyatakan setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.
5. Berdasarkan Pasal 9 Angka 3 Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.
6. Berdasarkan Pasal 10 menyatakan setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Semakin meningkatnya segala aktivitas di instansi dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh instansi pada saat ini, sehingga menyebabkan banyaknya aktivitas yang harus dilakukan

beserta permasalahan-permasalahan yang harus dihadapi oleh instansi terutama di dalam mencapai tujuan.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai lembaga pemerintah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 untuk menyelenggarakan pemilihan umum secara nasional dan lokal diamanatkan untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) Kementrian/Lembaga sebagai acuan tahunannya, dengan tetap berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). KPU Provinsi Jawa Barat sebagai satuan kerja (Satker) dari Komisi Pemilihan Umum tidak lepas dari ketentuan untuk menyusun Renstra Satker.

Berbagai tantangan dan permasalahan baik yang datang dari internal maupun eksternal lembaga timbul seiring dengan perubahan dinamika kehidupan politik, ekonomi, sosial dan budaya masyarakat. Jawaban strategis dari berbagai tantangan dan permasalahan tersebut adalah melalui sebuah perencanaan strategis lembaga yang mampu memetakan potensi dan permasalahan yang ada untuk kemudian melihat perubahan lingkungan strategis lembaga dan akhirnya menetapkan apa yang hendak dicapai oleh lembaga dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat atau yang lebih dikenal oleh masyarakat sebagai KPU JABAR kantor cabang instansi pemerintah bergerak di bidang pemilihan umum atau biasa disebut sebagai pemilu yang terletak di Jl. Garut no.11 Bandung 40559. KPU JABAR bertugas mengelola hasil pemungutan suara yang dilakukan oleh masyarakat sekitar daerah pemilihan umum atau pemilu

tersebut sesuai dengan jabatan yang diinginkan oleh para calon legislatif atau biasa disebut dengan caleg.

Salah satunya adalah Pilkada, yaitu Pemilihan Kepala Daerah secara langsung. Pilkada merupakan penjabaran ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen keempat yang menyatakan bahwa gubernur, bupati dan walikota, masing-masing adalah sebagai kepala pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota dipilih secara demokratis. Cara demokratis itu diterjemahkan dengan pemberian ruang gerak kepada rakyat pemilih untuk menjadi penentu kandidat yang bakal memimpin daerahnya, dan kepala daerah harus dipilih langsung.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat. Sebagai lembaga pemerintah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan pemilihan umum karena tugas dan fungsi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat menyelenggarakan dan bertanggung jawab atas pemilihan umum atau pemilu kepala daerah.

. Peraturan Pemerintah telah mengeluarkan peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh Pemerintah agar dapat menjadi bahan pembelajaran bagi instansi pemerintah lainnya. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurna dari Peraturan Pemerintah Nomor 10

Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan
2. Perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurunwaktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Tabel 1.1
Unsur-Unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No	SKP	Prilaku Kerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Pada Tabel 1.1 unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang di dalamnya terdapat 6 unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan SKP mulai diberlakukan setiap instansi pemerintahan pada Tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di bawah ini

Tabel 1.2
Standar Nilai kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat akan di cocokkan menurut bobot terdapat didalam tabel 1.2 tersebut diatas.

Pengamatan awal penelitian di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat, diindikasikan terdapat masalah pada kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata daftar penilaian Sasaran Kinerja

Pegawai Negeri Sipil (SKP) salah satu pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat periode Januari sampai dengan Desember Tahun 2015.

Tabel 1.3
Penilaian Capaian Sasaran Kerja PNS (Jan 2015-Des 2015)

No	Kegiatan Tugas Tambahan	Target			Realisasi			Peng hitungan	Nilai Capaian SKP
		Kuant/ Outp	Kual/ Mutu	Wkt	Kuant/ Outp	Kual/ Mutu	Wkt		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Menyiapkan bahan2 peserta pemilu	1 dok	100	12bln	1 dok	75	12bln	245	80,00
2	Mengolah bahan2 admn keuangan	2 dok	100	12bln	1 dok	72	12bln	235	79,00
3	Menghimpun dan mempelajari peraturan UU	1 dok	100	12bln	1 dok	80	12bln	256	85,33
4	Mengintervasi dan mengkaji masalah pemilu	5 dok	100	12bln	2 dok	68	12bln	225	75,50
5	Menghimpun dan menjilid bahan pemilu	12 dok	100	12bln	9 dok	80	12bln	231	77,00
6	Mengolah dan mencatat surat masuk dan keluar	12 dok	100	12bln	6 dok	80	12bln	206	68,67
Nilai Capaian SKP									77,58

Sumber : Data Sekunder KPU Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil dari penilaian capaian sasaran kerja salah satu pegawai KPU Provinsi Jawa Barat di bidang Sumber Daya Manusia tahun 2015 termasuk kategori baik dilihat dari gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai capaian SKP terhitung 77,58 tetapi pegawai masih belum dapat memberikan hasil yang maksimal dan pegawai juga menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya dapat dilihat dari tabel 1.3 bahwa target yang harus dicapai seharusnya 100, sedangkan yang terealisasi 75. Pegawai telah melakukan kegiatan ataupun tugas hampir mencapai target yang telah ditentukan.

Berikut ini tabel 1.4 penilaian catatan perilaku PNS salah satu pegawai di Bidang

Sumber Daya Manusia :

Tabel 1.4
Catatan Penilaian Perilaku PNS di KPU Provinsi Jabar

No	Unsur yang dinilai	2014	Keterangan	2015	Keterangan
		Angka		Angka	
1	Orientasi Pelayanan	79,00	Baik	77,00	Baik
2	Integritas	79,00	Baik	77,00	Baik
3	Komitmen	78,40	Baik	76,00	Baik
4	Disiplin	78,60	Baik	76,00	Baik
5	Kerjasama	79,00	Baik	77,00	Baik
6	Kepemimpinan	82,00	Baik	80,00	Baik
	Jumlah	476		463	
	Nilai Rata-rata	79,33	Baik	77,16	Baik

Sumber : Data Sekunder Komisi Pemilu Umum (KPU)

Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2015 adalah 77,58 sedangkan penilaian perilaku kerja tahun 2015 menghasilkan rata-rata 77,16 yang dimana mengalami penurunan dari tahun 2014 dengan rata-rata 79,33 dan bisa dikatakan bahwa penilaian perilaku PNS di Komisi Pemilihan Umum (KPU) belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2014-2015.

Kinerja KPU sangat diperhatikan oleh pemerintah untuk menjadi contoh dan bahan pembelajaran bagi instansi lainya di Jawa Barat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Organisasi dan SDM mengenai hasil capaian rata-rata SKP yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh instansi disebabkan oleh sebagai berikut:

1. Pegawai mengumpulkan laporan-laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan instansi.

2. Pegawai kurang memerhatikan laporan-laporan yang di kerjakan, dikarenakan kerapian sangat menentukan hasil yang dicapai.
3. Pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kurang inisiatif untuk mengerjakan laporan-laporan dengan cepat.
4. Pegawai kurang menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja atau pimpinan mengenai laporan-laporan yang dikerjakan sehingga hasil yang dicapai kurang memuaskan.

Berikut ini tabel 1.5 mengenai penilaian prestasi kerja PNS di Komisi Pemilihan Umum (KPU) :

Tabel 1.5
Penilaian Prestasi Kerja PNS di KPU Provinsi Jabar

Unsur yang dinilai		2014	Jml	2015	Jml
		Angka		Angka	
a. Sasaran Kerja Pegawai		81,17 x 60%	48,7	77,58 x 60%	46,5
b. Perilaku kerja	1. Orientasi pelayanan	79,00		77,00	
	2. Integritas	79,00		77,00	
	3. Komitmen	78,40		76,00	
	4. Disiplin	78,60		76,00	
	5. Kerjasama	79,00		77,00	
	6. Kepemimpinan	82,00		80,00	
	Jumlah	476		463	
	Nilai Rata-rata	79,33		77,16	
	Nilai perilaku Kerja	79,33 x 40%	31,73	77,16 x 40%	30,86
Nilai Prestasi Kerja			80,43		77,36

Sumber : Data Sekunder Komisi Pemilihan Umum (KPU)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan adanya penurunan nilai prestasi kerja pegawai dari tahun 2014-2015 dengan nilai prestasi kerja pada tahun 2014 ialah 80,43 sedangkan tahun 2015 ialah 77,36. Dengan terjadinya penurunan nilai prestasi kerja ini, pegawai harus lebih meningkatkan kembali sasaran kerja pegawai sesuai target yang sudah ditentukan dan memperbaiki perilaku sehingga pada saat penilaian prestasi kerja dapat mengalami kenaikan yang lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh banyak faktor. Fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa terdapat permasalahan dalam faktor kepemimpinan dalam memimpin pegawainya. Pada hal ini pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam menjalankan dan memberikan arahan pada setiap pegawainya dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Dilihat dari hasil rata-rata prestasi kerja secara keseluruhan yang dicapai pegawai dalam kategori baik. Oleh karena itu KPU terus memotivasi pegawainya agar terus meningkatkan kinerjanya, kesadaran dari setiap pegawai akan tugas dan tanggung jawab merupakan titik sentral agar suatu hasil yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas bisa tercapai yang telah ditetapkan oleh instansi.

Langkah selanjutnya untuk melihat bagaimana kondisi awal pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat. Peneliti membagikan kuisisioner *Pra Survey* yang di bagikan kepada 20 pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU)

Provinsi Jawa Barat secara acak Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai, maka peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Variabel Dependen

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		JML Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Loyalitas Kerja	25	125	25	100	9	27	1	2	0	0	254	4.23
2	Kepuasan Kerja	15	75	32	128	7	21	6	12	0	0	236	3.93
3	Kinerja Pegawai	6	30	15	60	30	90	9	18	0	0	198	3.3
F = Frekuensi Jumlah Responden = 20 N = Frekuensi x Skor Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : hasil kuisisioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Berdasarkan hasil perhitungan data kuisisioner pra survey yang telah dibagikan kepada 20 responden, dilihat dari hasil rata-rata masing-masing variabel dependen menunjukkan bahwa kinerja kerja mendapatkan angka rata-rata paling rendah dari rata-rata hasil pengolahan kuisisioner. Rendahnya hasil rata-rata angka pada kinerja kerja disebabkan karena pegawai masih tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan tepat waktu, sehingga dari kinerja pegawai belum optimal.

Perolehan hasil yang didapatkan pada variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada table 1.7 kepemimpinan dan komunikasi menunjukkan hasil yang rendah. Rendahnya tingkat kinerja pegawai dalam suatu instansi bisa dilihat dari pengaturan aktivitas kerja maupun hubungan sosialisasi antar pimpinan dan bawahan. Berikut ini hasil kuisisioner pra Survey variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang disebarkan kepada 20 pegawai di KPU :

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Variabel Independen

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		JML Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kepemimpinan	5	25	10	40	28	84	12	24	5	5	178	2.96
2	Disiplin Kerja	15	75	29	116	14	42	1	2	1	1	236	3.93
3	Lingkungan Kerja	10	50	33	132	10	30	7	14	0	0	235	3.91
4	Kompetensi	30	150	18	72	10	30	2	4	0	0	256	4.26
5	Motivasi Kerja	13	65	47	188	0	0	0	0	0	0	253	4.21
6	Pelatihan Kerja	14	70	33	132	8	24	5	10	0	0	236	3.93
7	Penilaian Prestasi Kerja	28	140	15	60	15	45	2	4	0	0	249	4.15
8	Komunikasi	8	40	10	40	17	51	23	46	1	1	178	2.96
F = Frekuensi Jumlah Responden = 20 N = Frekuensi x Skor Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber: hasil kuisioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Veithrizal Rivai (2011:549) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor pendukung lainnya seperti kepemimpinan. Kesesuaian pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada pegawainya dalam organisasi, akan menentukan keefektifan kepemimpinan yang dijalankan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Faktor kepemimpinan sangatlah penting bagi perusahaan, karena diperlukan kemampuan dan keahlian yang handal bagi seorang pemimpin instansi dalam hal membuat keputusan yang penting dalam sebuah organisasi. Seorang

pemimpin juga pemimpin menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi maupun instansi dalam menggerakkan dan mengarahkan kepada pencapaian tujuan.

Berikut adalah hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai kepemimpinan yang terjadi di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi kepemimpinan mengenai komunikator dengan indikator kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi terindikasi bahwa pemimpin jarang berkonsultasi dengan pegawainya dalam pengambilan keputusan.
2. Berdasarkan dimensi kepemimpinan mengenai motivator dengan indikator kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi dan dukungan untuk pencapaian keberhasilan pegawainya.
3. Berdasarkan dimensi kepemimpinan mengenai kontroler dengan indikator kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan terindikasi bahwa pemimpin kurang dalam mengawasi operasi dan kinerja terhadap pegawainya.

Komunikasi juga berperan penting terhadap kinerja pegawai suatu instansi, karena komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik antara manusia yang berperan pada suatu instansi dan mempunyai pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan suatu instansi.

Berikut ini adalah hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai komunikasi yang terjadi di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi komunikasi mengenai komunikator dengan indikator penyampaian pesan. Terindikasi bahwa penyampaian pesan dengan pimpinan belum berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan dimensi komunikasi mengenai pesan (*message*) dengan indikator informasi tentang pekerjaan. Terindikasi bahwa kurangnya konsultasi pegawai dengan pimpinan mengenai masalah pekerjaan.

Tujuan suatu instansi diantaranya adalah pencapaian tujuan yang tercapai, pencapaian ini akan tercapai bila adanya kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila pemimpin tersebut dapat dengan baik menggerakkan dan mengarahkan pegawainya kepada pencapaian tujuan instansi dan komunikasi yang berjalan dengan baik dalam penciptaan dan pemeliharaan system pengukuran kinerja didalam instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakan penelitian yang dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat yaitu Kepemimpinan dan Komunikasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

Kepemimpinan

1. Kurangnya pemimpin dalam mengawasi operasi dan kinerja terhadap pegawainya
2. Kurangnya pemimpin bersosialisasi dengan pegawai
3. Kurangnya pemimpin berkonsultasi atas pengambilan keputusan yang mempengaruhi pegawainya
4. Masih adanya perbedaan persepsi antara komisioner dengan sekretariat KPU Provinsi Jawa Barat perihal ketatalaksanaan penyelenggaraan pemilu sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lambat

Komunikasi

1. Penyampaian pesan dengan pimpinan belum berjalan baik
2. Minimnya kesempatan berkomunikasi antara pegawai dengan pimpinan dalam hal berkonsultasi mengenai pekerjaan

Kinerja Pegawai

1. Terdapat pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaannya
2. Terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Komunikasi pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat , dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan usulan penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat
2. Komunikasi pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat

4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan secara akademis:
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawancara dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan diperkuliahan.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi penelitian yang sejenis.
2. Kegunaan secara praktis :
 - a. Bagi penulis
 - 1) Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan ekonomi yang ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.
 - 2) Penelitian ini diharapkan sebagai bahan penulis dalam memperoleh informasi dan dapat memberikan gambaran atau masukan terhadap Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat dalam kepemimpinan dan komunikasi antar pegawai.

3) Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan dan mempraktekkan ilmu yang telah didapatnya.

a. Bagi instansi

Penelitian ini akan menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam menerapkan kepemimpinan dan komunikasi antar pegawai dan pimpinan yang efektif di masa yang akan datang.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.