

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi zaman modern sekarang ini segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan manusia pada hakekatnya tidak hanya merupakan obyek pembangunan, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan, agar semua pegawai dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berkarakter pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan, sehingga pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik. Dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah, pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdinegara dan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan

tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu instansi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak, salah satunya yaitu tentang tugas pegawai di lingkungan pemerintahan daerah maupun provinsi dengan demikian kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital

instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat yang selanjutnya disingkat menjadi Diskominfo Jabar adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat Jawa Barat, maka Diskominfo diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan di

bidang 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 mengenai persoalan teknis, tapi juga kebijakan baik hubungannya 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 pemerintah 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.

Pada penelitian ini penulis memilih Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Permasalahan tersebut diketahui oleh penulis ketika penulis sedang melakukan Kuliah Praktek Kerja (KPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dimana penulis tidak hanya melakukan KPK disana tetapi juga sekaligus melakukan observasi disana.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu

faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Berikut ini adalah urutan daftar nama instansi di lingkungan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011 :

Tabel 1.1
Daftar Nama OPD Dan Pencapaian Kinerja Pemerintah Provinsi
Jawa Barat

No	Nama OPD (Organisasi Perangkat Daerah)	Persentase
1	Biro Hukum dan Ham	100,00%
2	Biro Keuangan	100,00%
3	Seketariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	99,56%

4	Biro Administrasi Perekonomian	99,34%
...		
20	Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah	95,63%
21	Dinas Komunikasi dan Informatika	95,62%
22	Rumah Sakit Jiwa	94,73%
23	Dinas Peternakan	94,72%
...		
58	Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah I	82,03%
59	Rumah Sakit Umum Daerah AL Ihsan	80,03%
60	Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV	75,89%
61	Dinas Permukiman dan Perumahan	75,05%

Sumber : Rekapitulasi capaian kinerja OPD Provinsi Jawa Barat 2011
(diolah kembali)

Diskominfo Provinsi Jawa Barat mencapai capaian kinerja sebesar 95,62%, berdasarkan Tabel 1.1 Diskominfo berada pada urutan ke 21 dari 61 Dinas atau badan yang ada di Provinsi Jawa Barat. Angka capaian kinerja 95,62% masih dikatakan belum mencapai kriteria ideal, hal ini dikarenakan untuk mencapai kinerja ideal pemerintah daerah mesti mencapai 100%.

Menurut Wahjosumidjo (2001:170), untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki:

1. Keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual.

2. Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik.
3. Kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas, dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan tabel capaian kinerja OPD lingkungan Provinsi Jawa Barat Diskominfo berada di posisi 21 dengan 95,62%. Ternyata hal ini sejalan dengan kinerja pegawai di Diskominfo Provinsi Jawa Barat itu sendiri, dimana kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat dari bulan Juli sampai Desember 2015 pada kategori yang sangat baik masih belum optimal. Unsur penilaian kinerja pegawai pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat terdiri dari empat indikator capaian kinerja yaitu:

Tabel 1.2
Unsur Penilaian Kinerja Pegawai pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat

NO.	Indikator	Keterangan
1.	Jumlah Pekerjaan	Pelaksanaan tugas tambahan
2.	Kualitas Pekerjaan	Pelaksanaan tugas pokok meliputi ketepatan tugas, keterampilan kerja, dan target pencapaian tujuan.
3.	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu menyampaikan laporan harian
4.	Kehadiran dan Kemampuan kerjasama	Perilaku kerja meliputi tanggung jawab, kerja sama dan disiplin

Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat, penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh bagian kepegawaian.

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat

Kriteria	Bulan (Orang)					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Sangat Baik	58	50	49	55	68	69
Baik	27	31	34	30	18	13
Kurang Baik	6	5	5	5	2	1
Buruk	2	1	1	1	1	-
Sangat Buruk	-	-	-	1	1	-
Total	93	87	89	92	90	83

Sumber : Rekapitulasi penilaian Kinerja pada Bulan Juli-Desember 2015

(Diolah Kembali)

Keterangan:

- Sangat baik : 100%
- Baik : 80 – 99%
- Kurang Baik : 60 – 79%
- Buruk : 40 – 59%
- Sangat Buruk : <39%

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat di lihat bahwa pegawai di Diskominfo Provinsi Jawa Barat pada tahun 2015 mengalami perubahan setiap bulannya, dimana pada bulan Juli pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat berjumlah 93 orang, bulan Agustus berjumlah 87 orang, bulan September berjumlah 89 orang, bulan Oktober berjumlah 92 orang, bulan November berjumlah 90 orang, dan

bulan Desember berjumlah 83 orang. Jumlah pegawai di Diskominfo Provinsi Jawa Barat mengalami perubahan setiap bulannya disebabkan oleh mutasi, pegawai yang pensiun, dan penambahan pegawai. Dan pada saat ini pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat berjumlah 95 orang.

Berdasarkan Tabel penilaian kinerja pegawai tersebut, kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat mengalami fluktuasi khususnya pada kategori sangat baik masih belum optimal. Kinerja tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan 69 pegawai dari 83 pegawai yang mencapai kinerja sangat baik dan terendah pada bulan September, yaitu hanya 49 pegawai dari 89 pegawai yang bisa mencapai kinerja sangat baik. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan langsung dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Bidang bagian Kepegawaian Diskominfo Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.4
Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian
Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Jawaban
1.	Jumlah Pekerjaan (Target Pencapaian Tujuan)	Masih terjadi masalah penyelesaian pekerjaan, karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, khususnya pegawai-pegawai lama adalah lulusan SMA dan kesulitan mengoperasikan teknologi di Diskominfo Jabar
2.	Ketepatan Waktu	Masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
3.	Kehadiran	Masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa alasan dan terlambat walaupun sudah diberi sanksi akan dipotong tunjangan apabila pegawai tersebut tidak masuk

4.	Kerja Sama	Pegawai kurang peka dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh sesama pegawai lainnya, maksudnya ketika ada beberapa tugas yang belum di laksanakan oleh beberapa pegawai, pegawai kurang membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugasnya.
5.	Tanggung Jawab	Terdapat beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab dan kejujurannya masih kurang, misalnya kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan atas penggunaan sarana dan pra sarana yang digunakan.
6.	Kejujuran Pegawai	Ada beberapa pegawai yang tidak jujur dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan alasan lupa.
7.	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	Penempatan pegawai kadang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, maka sering pegawai tidak mengetahui apa yang akan dikerjakan tidak sesuai dengan pengetahuan pekerjaannya.
8.	Inisiatif	Beberapa pegawai masih kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan mamupun tugas yang belum diselesaikan dalam kantor tersebut.
9.	Sikap	Sikap setiap pegawai berbeda, ada pegawai yang sopan, tapi juga ada pegawai yang tidak menunjukkan sopan santun antara sesama pegawai maupun kepada pemimpin.
10.	Mutu Pekerjaan	Mutu pekerjaan yang diharapkan masih belum mencapai standar yang ditetapkan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti masih ada pegawai yang sebelum jam istirahat duduk-duduk di luar teras meninggalkan meja pekerjaan, ada juga pegawai yang sudah lama menganggap senior maka bermain game di fasilitas kerja komputer di meja kerja. Untuk efektivitas dalam melakukan kerja, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan diri sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari

sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya yang ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Tabel 1.5
Hasil Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat periode Januari-Desember 2015 (%)

Periode	Pencapaian	Target
Januari	69,79	100
Februari	59,37	100
Maret	56,25	100
April	64,21	100
Mei	65,26	100
Juni	60,63	100
Juli	61,70	100
Agustus	53,76	100
September	53,26	100
Oktober	59,14	100
November	73,91	100
Desember	75,82	100
Rata-rata	62,76	

Sumber : Diskominfo Jabar tahun 2015

Tabel diatas menunjukkan fluktuasi kinerja pegawai Diskominfo Jabar. Hal ini terlihat dari persentase yang memperoleh nilai terendah pada bulan september sebesar 53,26% dan tertinggi pada bulan Desember sebesar 75,82%. Dengan rata-rata sebesar 62,76%. Setelah ditinjau, pada bulan september tingkat absensi pegawai ternyata cukup tinggi dan sebanyak 34 hari pegawai tidak hadir tanpa alasan. Beberapa pegawai yang kurang mencerminkan perilakunya dalam membantu pegawai lain tanpa adanya paksaan dan atau yang berhubungan dengan ketentuan organisasi, partisipasi aktif pegawai Diskominfo belum ideal, karena partisipasi pegawai rendah pada kegiatan yang kurang penting padahal hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik organisasi serta meningkatkan kinerja

oorganisasi demi kenyamanan bersama, seperti merokok di ruangan kerja padahal padahal dari instansi telah menyediakan tempat khusus untuk merokok dan masih dapat ditemui masih ada pegawai yang menggunakan alas kaki sandal pada saat jam kerja, serta ada pegawai senior yang bermain game di komputer meja kerja pegawai.

Peneliti menggunakan rekapitulasi absensi pegawai untuk melihat masalah pada kehadiran. Masalah pada kehadiran dapat dilihat pada Tabel 1.3 yaitu:

Tabel 1.6

Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat Periode Januari – Desember 2016

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Pendidikan	Tanpa Alasan	Jumlah
Januari	31	12	36	0	34	113
Februari	30	12	25	45	29	141
Maret	27	11	8	41	26	113
April	17	37	3	25	19	101
Mei	25	19	19	20	27	110
Juni	20	0	0	19	24	63
Juli	0	0	0	0	0	
Agustus	12	11	29	0	46	98
September	19	19	14	15	34	101
Oktober	11	13	29	16	12	81
November	21	6	0	20	8	55
Desember	10	9	34	0	2	55

Sumber: Diskominfo Jabar tahun 2016 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat pada tahun 2016 masih cukup tinggi. Hal ini

akan berdampak pada dimensi jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama pegawai. Dari data absensi pegawai masih ada yang tidak masuk dengan tanpa alasan pada bulan Januari, Februari, Agustus dan september yang berarti ada beberapa pegawai yang tidak masuk lebih dari satu hari tanpa memberi keterangan apapun kepada pihak diskominfo, penyebab sebagian besar pegawai disebabkan oleh kemalasan, oleh sebab itu ada pegawai yang kadang mengeluh karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya.

Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal. Menurut Siagian yang dikutip dari Edy Sutrisno (2009:70), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Hasil dari observasi telah yang dilakukan pada aspek sumber daya manusia yang bekerja di Diskominfo Jawa Barat, baik melalui wawancara kepada beberapa pegawai setiap bidangnya, diketahui adanya indikasi-indikasi masalah kepemimpinan. Hasil dari wawancara kepada beberapa pegawai yang berada di dalam Diskominfo Jabar bahwa kepemimpinan di Diskominfo Jabar dinilai baik tetapi belum optimal, sehingga harus ditingkatkan sesuai dengan dinamika yang ada yaitu dinamika yang bisa membuat organisasi lebih produktif.

Tabel 1.7
Hasil wawancara dengan pegawai mengenai Kepemimpinan di
Diskominfo

No.	Indikator	Jawaban
1.	Mengubah Perilaku	Pimpinan dirasakan kurang tegas dalam menyikapi suatu masalah
2.	Motivasi Sosial	Peran pemimpin dalam memberi arahan, motivasi mengenai tugas yang akan dikerjakan oleh pegawai masih kurang memotivasi dan masih belum dijalankan dengan baik
3.	Kemampuan Struktural	Pimpinan selalu sama ratakan kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai pun segan untuk bertanya kembali tentang hal-hal yang kurang dipahami.

Pemimpin yang salah dalam mendelegasikan tugas akan menimbulkan masalah yang serius yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Dalam beberapa pernyataan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa terkadang pimpinan memberikan tugas tambahan yang sebenarnya bukan tugasnya, ini membuat pegawai merasa tertekan karena seharusnya pegawai tersebut fokus terhadap pekerjaan pokoknya harus ditambah dengan pekerjaan tambahan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan tanpa kepemimpinan atau bimbingan hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Untuk melihat kondisi awal kepemimpinan di Diskominfo di Kota Bandung berdasarkan penilaian bawahan,

maka penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel. 1.5.

Tabel 1.8
Hasil Kuisisioner Pra Survei tentang Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi Kinerja Pegawai	Frekuensi Jawaban Pegawai					Skor
		SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	
1	Penjelasan	5	7	13	4	2	102
2	Bimbingan	4	7	11	6	3	96
3	Ketegasan	4	7	15	6	0	105
4	Perhatian	4	8	11	5	3	98
5	Masukan ide dari bawahan	5	6	13	6	3	103
6	Pertimbangan ide dari bawahan	6	10	11	5	0	113
7	Capaian target yang tinggi	7	11	6	4	0	105

Keterangan :
 Skor = (Frekuensi x bobot)
 N = Jumlah responden 30

Sumber : Hasil Pra Survei, 2016

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survei kepemimpinan di Diskominfo kota Bandung Jawa Barat, berdasarkan penilaian tersebut dari aspek penjelasan, bimbingan, ketegasan, perhatian, masukan dan pertimbangan ide dari bawahan belum dilaksanakan dengan baik, oleh sebab itu kepemimpinan di Diskominfo masih belum efektif, terutama menyangkut suportif yaitu kemampuan pimpinan dalam dukungan masih belum efektif. Hal yang sama juga terlihat dari kemampuan pimpinan belum mampu menyampaikan maksud dan tujuan arahan atau panutan yang dilakukan secara baik kepada seseorang atau kelompok pegawainya. Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu didukung dengan proses

pemberdayaan pegawai yang baik. Kebersamaan yang erat hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual akan membangkitkan semangat yang baru disetiap aktivitas yang dilakukan.

Dalam kehidupan organisasi pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting. Segalah kegiatan baik itu mulai dari perencanaan, pelaksanaan pengawasan samapi pada penentuan tujuan ditentukan oleh pemimpin. Maju mundurnya kehidupan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengendalikan orang-orang, peralatan, dan sumber daya dan sumber-sumber lainnya.

Tabel 1.9
Hasil Kuisisioner Pra Survei mengenai Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

No	Indikator	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Rata-rata skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Budaya Organisasi	8	29	11	29	6	14	7	11	3	2	120	4
2	Kepemimpinan	14	24	11	34	12	19	8	7	2	2	133	4,43
3	Motivasi Kerja	9	29	8	23	8	24	6	11	4	4	126	4,2
4	Kompensasi	4	14	10	35	9	23	7	11	5	5	123	4,1
5	Kepuasan Kerja	0	0	10	35	11	35	6	11	4	4	116	3,86
6	Prestasi Kerja	14	19	8	33	7	24	3	6	0	5	119	3,96
7	Tunjangan	11	19	8	31	6	21	8	10	3	4	121	4,03
8	Lingkungan Kerja	6	22	11	30	9	19	5	8	4	7	121	4,33

9	Disiplin Kerja	8	19	10	26	9	20	7	9	0	8	116	3,86
10	Pendidikan dan Pelatihan	6	25	10	28	8	22	9	5	2	3	118	3,93
Keterangan :													
F : Frekuensi													
N : Nilai (Frekuensi x Skor) Responden = 30 Orang													

Sumber : Hasil olah data kuisisioner Pra Survei (2016)

Dari data di atas menunjukkan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada bagian kepegawaian dan umum Diskominfo Jabar, dapat dilihat yang menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja para pegawai adalah masalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut para pegawai fungsi pemimpin dalam memberikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai, serta kurangnya pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada para pegawai. Pimpinan yang salah dalam mendelegasikan tugas akan menimbulkan masalah yang serius yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Ada beberapa pegawai yang mengatakan bahwa terkadang pimpinan memberikan tugas tambahan yang sebenarnya bukan tugasnya, ini membuat pegawai merasa tertekan karena seharusnya pegawai fokus kepada pekerjaan pokoknya harus ditambah dengan pekerjaan tambahan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang memiliki tugas tersebut, ini dikarenakan pemimpin tidak yakin pegawai yang seharusnya mengerjakan pekerjaan tersebut dapat mengerjakan tugas tersebut tepat pada waktunya dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:170), kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang bisa menerapkan perannya dengan baik. Misalnya pemimpin yang bisa menerapkan perannya sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk bisa memotivasi dan memberikan arahnya kepada seluruh pegawai, pemimpin yang bisa berinteraksi baik kepada bawahannya dalam dan di luar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi dan pemimpin selaku penghubung dimana seorang pemimpin harus mampu memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi. Apabila peran pemimpin ini bisa dijalankan dengan baik maka hal ini akan berpengaruh kepada kinerja setiap pegawainya. Salah satu unsur utama organisasi adalah bahwa organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur, di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu.

Kepemimpinan seseorang dikatakan efektif bila kepemimpinan diterima oleh bawahannya secara baik dan menyenangkan. Kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain baik itu di dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai pada situasi dan kondisi tertentu, yang membutuhkan ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan (Rivai, 2015). Menurut Robbins (2013), kepemimpinan secara luas sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian suatu tujuan.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, kelompok dan pada

tingkat organisasi. Pemimpin harus berupaya pula memotivasi bawahannya agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai usaha memberikan bantuan dan kemudahan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan dan dorongan motivasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, sehingga dapat menjadi perusahaan yang berkinerja tinggi dan berkembang dengan baikserta memiliki nilai tambah pelayan bagi masyarakat.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk menggerakan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan dorongan agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi pegawainya untuk termotivasi mengarah kemajuan organisasi, agar organisasi yang dijalankan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Tabel 1.10
Hasil kuisisioner Pra Survei mengenai Motivasi Kerja

NO	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kebutuhan untuk	-	-	5	10	4	12	6	24	-	-	46	61

	Berprestasi												
2	Kebutuhan untuk Kekuasaan	1	1	6	12	3	6	4	16	1	5	45	55
3	Kebutuhan untuk Afiliasi	3	3	2	6	3	9	5	20	1	5	43	57
Jumlah												134	57,6
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju													
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 30 Orang													

Sumber : Hasil Pra Survei, 2016

Dari Tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi pegawai untuk berprestasi adalah 61%. Motivasi pegawai untuk memiliki kekuasaan dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi pegawai lain sebesar 55% dan dorongan untuk menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan senilai 57%. Jumlah akumulasi dari total skor senilai 134 dari skor sebesar 57,6 masuk ke dalam kriteria sedang. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi pegawai Diskominfo Kota Bandung tidak dalam kriteria ideal.

Pegawai Diskominfo tidak termotivasi untuk memberikan kinerja optimal karena kebutuhan akan pengakuan akan prestasi kerja tidak terpenuhi. Pegawai menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak antusias. Masalah motivasi ini juga diperkuat dengan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum Diskominfo Kota Bandung menyatakan bahwa masih ada pegawai yang bekerja menyampaikan ide yang diterima masih kurang. Masalah lain yang terjadi kurangnya perlakuan atasan kepada bawahan.

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik (internal) maupun ekstrinsik (eksternal), yang membuat setiap pegawai mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memelihara motivasi, maka kinerja pegawai akan dapat diupayakan meningkat semaksimal mungkin, motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing-masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang ditentukan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan bawahan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hamzah (2008: 3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2009: 80) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa

motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

Didukung dengan beberapa hasil penelitian para ahli yang telah dilakukan sebelumnya dan beberapa pendapat ahli tentang adanya hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai, serta berdasarkan kondisi dari masalah tersebut, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi di rumusan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas di indikasikan terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat. Masalah yang akan dilakukan penelitian di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat masih belum dijalankan dengan baik dan kurang tegas dalam menyikapi suatu masalah.
2. Motivasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat masih rendah karena tidak diperlakukan dengan baik.

3. Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat belum optimal.
4. Ketidakhadiran dalam Absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat masih tinggi.
5. Pendidikan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
6. Ketidakmampuan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Motivasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menggambarkan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat parsial atau simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna menambah wawasan keilmuan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian juga diharapkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk selalu memunculkan motivasi kerja yang tinggi untuk pegawai.

1.4.4 Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kepemimpinan yang dijalankan, meningkatkan motivasi kerja pegawai, dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.