

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur utama yang dominan dalam suatu perusahaan, maka perhatian dan pembinaan terhadap sumber daya manusianya, baik terhadap pegawai maupun pribadi manusia sangatlah penting, sebab kurangnya perhatian dan pembinaan akan menimbulkan berbagai akibat yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Secara umum, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi maupun perusahaan telah memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber Daya Manusia atau pegawai dalam perusahaan merupakan penentu bagi keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, tujuan perusahaan akan tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting didalam sebuah perusahaan, karena peranan dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Hal ini dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tidak hanya dapat dilihat dari hasil akhir

yang dicapai oleh perusahaan tetapi seharusnya juga dapat dilihat dari siapa yang berada dibalik hasil akhir tersebut.

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, dan kreativitas pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai

Pada undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 55 menjelaskan bahwa manajemen PNS meliputi penilaian kinerja. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjelaskan penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahunnya. Penilaian SKP meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Penilaian perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang

Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Berikut merupakan standar nilai kinerja pegawai pada instansi Pemerintah:

Tabel 1. 1
Standar Nilai Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 – 90	Memuaskan
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4.	B	>60 – 70	Baik
5.	CC	>50 – 60	Cukup/Memadai
6.	C	>30 – 50	Kurang
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan diposisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Penilaian tersebut berfungsi juga sebagai bahan pembandingan yang kemudian dievaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya.

Perangkat Daerah Kabupaten/Kota adalah unsur pembantu bupati/wali kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota. Untuk lebih

jelas perbedaan peringkat Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Se Jawa Barat. Berikut merupakan Rekapitulasi Penilaian Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Se Jawa Barat Tahun 2022:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Diskominfo Se Jawa Barat Tahun 2022

No.	Perangkat Daerah Kabupaten/Kota	Realisasi 2022
1.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung	96,92
2.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta	93,2
3.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Cirebon	86,50
4.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Subang	80,50
5.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka	79,00
6.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang	78,23
7.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Cimahi	75,83
8.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok	74,45
9.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis	73,00
10.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung	72,71

Sumber: <https://diskominfo.jabarprov.go.id>

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2022, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung mendapatkan nilai 72,21. Jika dibandingkan dengan Perangkat Daerah Se Jawa Barat lainnya yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung yang masih rendah dalam penilaian kinerja Se Jawa Barat. Penilaian ini untuk pegawai pada tahun 2022 yang dinilai yaitu kuantitas, kualitas, tepat waktu, dan lain-lainnya.

Pembentukan OPD pada tahun 2007 didalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 sebagai perubahan terhadap Peraturan Pemerintah sebelumnya. Untuk lebih jelas mengenai perbedaan peringkat OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang berada di Kabupaten Bandung. Berikut merupakan rekapitulasi hasil kinerja pegawai yang ada di Kabupaten Bandung tahun 2022:

Tabel 1. 3
Hasil Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Yang Berada Di Kabupaten Bandung, 2022

No.	Nama Perangkat Daerah	Realisasi 2022
1.	Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah	82,78
2.	Dinas Pertanian	82,31
3.	Inspektorat Daerah	82,4
4.	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	81,25
5.	Dinas Lingkungan Hidup	81,5
6.	Badan Pendapatan Daerah	80,56
7.	Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang	80,35
8.	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	80,21
9.	Satuan Polisi Pamong Praja	80
10.	Dinas Kesehatan	79,92
11.	Badan Keuangan Dan Aset Daerah	79,71
12.	Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan	79,45
13.	Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil	75,56
14.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	75,45
15.	Dinas Perdagangan Dan Perindustrian	75,04
16.	Dinas Ketenagakerjaan	74,27
17.	Dinas Komunikasi Dan Informatika, Statistik Dan Persandian	72,71

Sumber: <https://ppid.bandungkab.go.id/kategori/informasi-berkala>

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa OPD Kabupaten Bandung yang lain memiliki rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki nilai yang rendah yaitu 72,71. Hal ini membuktikan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika perlu meningkatkan kembali realisasi SAKIP

agar dapat meraih posisi terbaik didalam OPD Kabupaten Bandung dan reputasi dimata masyarakat yang semakin baik.

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah yang melaksanakan fungsi perumusan kebijakan Bidang Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraan Statistik Sektor, Pengengolaan E-Government, Domain Instansi Penyelenggara Negara, Persandian, Penetapan Pola Hubungan Komunikasi Sandi antar Perangkat Daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung tidak menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, delegatif, transformasional, dan transaksional. Karena jika menggunakan gaya kepemimpinan otoriter yaitu pemimpin yang berkuasa penuh terhadap pengambilan keputusan, maka dari itu para pegawai merasa tidak dihargai dan juga tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin yang menyerahkan semua tanggung jawab kepada para pegawai, di Diskominfo Kabupaten Bandung tidak memakai gaya kepemimpinan ini karena tidak adanya arahan secara langsung maupun memotivasi para pegawai dari pimpinan dan juga akan sulit dipraktikkan bagi pegawai yang kurang bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang sering melakukan perubahan didalam kelompoknya, jika menggunakan gaya kepemimpinan ini Diskominfo Kabupaten Bandung harus diimbangi dengan umpan balik yang konsisten serta komunikasi secara terus menerus untuk melakukan perubahan yang diinginkan seluruh pegawai. Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang menerapkan sistem reward kepada para pegawai atas pencapaian tertentu, maka dari itu para pegawai termotivasi karena insentif, bukan untuk membuat perusahaan lebih baik.

Gaya kepemimpinan yang digunakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung yaitu Kepemimpinan Partisipatif dikarenakan pimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung selalu mengikut sertakan para pegawai dalam mengambil keputusan agar mencapai tujuan bersama, memang bisa memakan waktu lama tetapi itu bisa menjalin lebih dekat lagi antara pimpinan dan para pegawai lainnya.

Selanjutnya untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung penulis melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner pra-survey kepada 30 orang pegawai. hal ini dilakukan untuk mendapat data yang akurat dan tepat. Berikut adalah hasil kuesioner prasurey mengenai kinerja pegawai:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kualitas kerja	Saya selalu mengutamakan ketepatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan	8	7	5	4	6	97	3,23
Kuantitas kerja	Saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja	5	6	6	9	4	89	2,96
Tanggung jawab	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya sebagai pegawai	4	9	7	6	4	93	3,1
Kerjasama	Saya menjaga kekompakan dalam bekerjasama diorganisasi	3	7	7	9	4	86	2,86
Inisiatif	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan	3	7	11	6	3	91	3,03
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								3,04
Jumlah Skor = Nilai X Frekuensi Rata-Rata Responden = Jumlah Skor:Jumlah Responden (30) Jumlah Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja yang dilakukan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,04. Hal ini dapat dikatakan kinerja pegawai masih kurang

optimal yang diselesaikan, sehingga Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung memiliki kinerja pegawai yang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi Kuantitas kerja dan Kerjasama dengan nilai rata-rata 2,96 dan 2,86. Dalam tingkat kinerja pegawai masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja pegawai yang terdiri dari lima dimensi terdapat dua dimensi yang belum mencapai standar kerja.

Kinerja pegawai disini dalam artian bahwa setiap pegawai harus selalu berperan aktif dalam setiap perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan akan selalu memberikan penilaian kinerja kepada setiap pegawainya, agar jika ada hal yang harus diubah atau ditingkatkan dapat segera diperbaiki dan sehingga menjadi satu tolak ukur bagi setiap pegawai apakah pegawai tersebut berkinerja tinggi atau tidak. Seiring perkembangan zaman banyak organisasi atau perusahaan yang menjadikan kepemimpinan partisipatif, dan kompensasi untuk mengukur kinerja pegawai. Karena untuk mencapai tujuan operasional dan tujuan ideal atau tujuan strategik sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai.

Menurut Akhmar Barsah (2020) dan didukung oleh penelitian dari Okky Orlanda (2018) disebutkan bahwa terdapat beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi, baik pegawai pribadi maupun lingkungan organisasi atau instansi tempat pegawai bekerja yaitu motivasi kerja,

budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, etos kerja, berbagi pengetahuan dan disiplin kerja. Adapun menurut jurnal Amelia Nurliani (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja, kompensasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, employee engagement, beban kerja. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerjanya Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung.

Berikut disajikan dalam tabel mengenai kinerja pegawai pada Diskominfo yang melalui pra-survey 2023, penelitian ini dilakukan dengan objek pegawai Non ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung, alasan pengambilan obyek ini karena adanya gejala berdasarkan kuesioner yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 Juni 2023, data kuesioner dari instansi tersebut sebanyak 30 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung. Prasurvey dilakukan untuk mengetahui variabel apa saja yang menurut pegawai berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja pegawai. Hasil pra-survey yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Variabel Yang Diduga Bisa Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepemimpinan Partisipatif	Kepemimpinan dilakukan secara persuasif	3	6	5	7	9	77	2,56

Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepemimpinan Partisipatif	Menciptakan kerja sama yang serasi	6	7	5	7	5	92	3,06
	Menumbuhkan loyalitas	5	7	8	6	4	93	3,1
	Partisipasi para bawahan	8	5	6	7	4	96	3,2
Skor Rata-rata Kepemimpinan Partisipatif								2,98
Kompensasi	Upah dan gaji	4	8	4	7	7	85	2,83
	Insentif	4	8	9	7	2	95	3,16
	Tunjangan	3	9	7	5	3	91	3,03
	Fasilitas	3	7	8	6	6	85	2,83
Skor Rata-rata Kompensasi								2,96
Motivasi Kerja	Balas Jasa	11	13	3	2	1	121	4,03
	Prestasi kerja	7	16	4	2	1	116	3,86
	Pengakuan dari atasan	2	13	11	1	3	100	3,33
	Kondisi kerja	6	15	5	3	1	112	3,73
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,74
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	4	19	4	2	1	113	3,76
	Taat aturan norma perusahaan	6	16	4	3	1	113	3,76
	Ketaatan pada peraturan kerja	7	18	2	2	1	118	3,93
	Etika kerja	6	15	5	3	1	112	3,73
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,8
Jumlah Skor = Nilai X Frekuensi Rata-Rata Responden = Jumlah Skor:Jumlah Responden (30) Jumlah Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil data kuesioner pra-survey pada Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel tercantum dalam kuesioner pada tabel adalah kepemimpinan partisipatif, kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yaitu 2,98, 2,96, 3,74, dan 3,8. dari semua variabel di atas, ada 2 variabel yang memiliki skor terendah, yaitu kepemimpinan partisipatif 2,98 dan kompensasi 2,96. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan partisipatif dan kompensasi.

Melihat hasil kuesioner, jelas bahwa penyebab turunnya kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung terletak pada variabel kepemimpinan partisipatif dan kompensasi, hal ini akan menjadi upaya untuk dijadikan dasar penelitian. Upaya membuat landasan penelitian dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini, oleh karena itu peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel kepemimpinan partisipatif dan kompensasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung.

Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis cukup penting bagi perusahaan yang dimana merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara, variabel yang menyebabkan dan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah variabel kepemimpinan partisipatif. Banyaknya atasan yang masih malu untuk memulai berdiskusi dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini diperkuat dengan tabel 1.5 hasil pra survey awal yang terdiri dari 30 responden mengenai kepemimpinan Partisipatif di Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Variabel Kepemimpinan Partisipatif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepemimpinan dilakukan secara persuasif	Pimpinan memberikan perintah kepada bawahan untuk mengerjakan tugas yang telah diperintahkan	3	6	5	7	9	77	2,56
Menciptakan kerja sama yang serasi	Pimpinan mampu menjalin Kerjasama yang baik dengan bawahan	6	7	5	7	5	92	3,06
Menumbuhkan loyalitas	Pimpinan selalu mengikut sertakan bawahan untuk menentukan kesuksesan masa depan perusahaan.	5	7	8	6	4	93	3,1

Lanjutan Tabel 1.6

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Partisipasi para bawahan	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapatnya secara demokratis	8	5	6	7	4	96	3,2
Skor Rata-rata Kepemimpinan Partisipatif								2,98
Jumlah Skor = Nilai X Frekuensi Rata-Rata Responden = Jumlah Skor:Jumlah Responden (30) Jumlah Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dari hasil kuesioner mengenai kepemimpinan partisipatif menyatakan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif memiliki skor rata-rata 2,98 hal ini dapat dikatakan kurang berkomitmen. Dimensi yang memiliki rata-rata terkecil yaitu kepemimpinan dilakukan secara persuasif dengan nilai rata-rata 2,56, yaitu kurangnya pemimpin yang mendekati diri kepada para bawahan dan juga membujuk pegawai agar mau bekerja lebih rajin lagi.

Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis cukup penting bagi perusahaan yang dimana merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Berdasarkan Pasal 21 tentang Hak PNS, menyebutkan bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Dalam pemberian kompensasi pemimpin harus memperhatikan asas adil dan layak. Asas adil disini maksudnya harus ada keseimbangan antara balas jasa yang diberikan instansi terhadap kesetiaan yang diberikan pegawai. Sedangkan asas layak maksudnya adalah kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kehidupan pegawai sesuai tingkat pendidikannya. Pimpinan sering kali beranggapan bahwa hanya kompensasi langsung berupa gaji yang penting dan perlu diperhatikan, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa penghargaan diri, tunjangan kesehatan atau kecelakaan kerja maupun fasilitas-fasilitas yang memadai seringkali terabaikan

Ada juga beberapa hal penting dalam mempertahankan kinerja pegawai salah satunya adalah bagaimana perusahaan menyesuaikan kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya.

Kompensasi yang diperoleh dengan adil dan layak dapat digunakan untuk memenuhi standar dan kelangsungan hidup pegawai. Kompensasi yang diserahkan oleh perusahaan berkenaan dengan pegawai juga mampu menambah semangat pegawai. Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang

diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan pegawai untuk perusahaan tersebut karena mereka merasa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kinerja pegawai. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 7
Variabel Kompensasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Upah dan gaji	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	4	8	4	7	7	85	2,83
Insentif	Jika melebihi target, perusahaan memberikan intensif terhadap pegawai	4	8	9	7	2	95	3,16
Tunjangan	Perusahaan memberikan asuransi terhadap semua pegawai	3	9	7	5	3	91	3,03
Fasilitas	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai	3	7	8	6	6	85	2,83
Skor Rata-rata Kompensasi								2,96
Jumlah Skor = Nilai X Frekuensi Rata-Rata Responden = Jumlah Skor:Jumlah Responden (30) Jumlah Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa kompensasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung dapat dikatakan masih kurang ditandai dengan hasil rata-rata kompensasi sebesar 2,96 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu upah, gaji dan fasilitas sebesar 2,83. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung. Berdasarkan wawancara dan kuesioner dengan pegawai, masih kurangnya upah, gaji, dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat pegawai merasa bahwa perusahaan bukan hanya memperhatikan tetapi menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan perusahaan. Sebaiknya, jika perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusianya, maka bukan hal yang tidak mungkin pegawai akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa paling puas dengan apa yang dikerjakan.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner ke perusahaan yang terkait dengan variabel penelitian bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini menjadikan alasan penulis sebagai objek penelitian. Untuk dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan perusahaan kinerja yang optimal sangatlah penting. Namun pada kenyataannya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Permasalahan yang terjadi di dalam penelitian ini yaitu mengenai hubungan yang konkrit antara

kepemimpinan partisipatif, kompensasi, dan kinerja pegawai yang peneliti harap dapat membantu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan bahwa Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung memiliki masalah pada kinerja pegawainya yang dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif, dan kompensasi. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BANDUNG”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

1. Kepemimpinan Partisipatif
 - a. Kurangnya pemimpin yang mendekatkan diri kepada para bawahan dan juga membujuk pegawai agar mau bekerja lebih rajin lagi.
2. Kompensasi
 - a. Pemberian upah dan gaji dirasakan masih minim untuk pegawai.
 - b. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan masih kurang untuk pegawai.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Banyak pegawai yang kurang mem-*manage* waktu dengan baik.
 - b. Kurangnya koordinasi sesama tim.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Partisipatif pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana Kompensasi pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana Kinerja pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung baik secara Simultan maupun Parsial.

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Kepemimpinan Partisipatif pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung.
2. Kompensasi pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung.
3. Kinerja pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung.
4. Besar pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan membutuhkan, yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif, kompensasi, dan kinerja pegawai.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan kinerja pegawai.
- b. Memahami permasalahan yang terjadi pada pengaruh kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih

meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Sebagai referensi tambahan bagi penelitian lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian yang sejenis.