

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Sejalan dengan mewujudkan pemerintah yang bersih, bertanggung jawab, serta mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif dan efisien sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik, maka pemerintah harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Itulah sebabnya organisasi harus terus menerus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. SDM yang baik dilakukan suatu organisasi adalah SDM yang memenuhi kinerja yang baik, maju mundurnya sebuah organisasi tergantung dari kinerja pegawai.

Keadaan masyarakat saat ini semakin berkembang, manusia selalu memiliki posisi yang semakin penting, karena manusia adalah salah satu faktor utama organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh tingkat aktivitas pegawai.

Organisasi saat ini menghadapi masalah yang kompleks, baik dari perspektif organisasi maupun karena pengaruh eksternal. Agar roda organisasi

dapat berjalan dengan lancar, diperlukan unit organisasi yang menangani secara khusus sumber daya manusia. Sumber daya manusia terdiri dari manajer dan pegawai. Untuk menerapkan sikap kerja pegawai yang baik, ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang manajer suatu organisasi pemerintahan.

Pemimpin harus memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesepakatan berkembang dalam mrngantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Kepemimpinan yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi bawahannya. Hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang kepemimpinan (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur didalam kelompok atau organisasinya yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal, dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Damanik, 2018 : 1) Kepemimpinan bukan suatu hal yang mudah. Meskipun beberapa pemimpin seakan-akan dapat mengelola tanpa susah payah, pada dasarnya jalan seseorang pemimpin senantiasa penuh tatangan dan kejutan. Namun, pemimpin tidak menghadapi tantangan itu seorang diri. Kiranya tidak dapat

disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik tentunya juga tidak lepas dari tingkat komunikasinya.

Menurut Desi Damayani Pohan & Ulfi sayyidatul Fitria (2021 : 29) komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting. Bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum. Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Semua berinteraksi dengan sesama dengan cara sederhana sampai yang kompleks, dan teknologi kini telah merubah cara manusia berkomunikasi secara drastis.

Ketika dalam lingkup pekerjaan ada interaksi diantara pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan atau sebaliknya. Ada industry maka ada yang harus dikerjakan, dan ada yang harus dikoordinasi. Begitu pula Ketika dilakukan evaluasi pekerjaan dalam rangka membuat perencanaan kerja. Terjadi pertukaran gagasan berbasis visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam menyusun strategi dan kebijakan untuk pencapaian tujuan. Perlu adanya komunikasi kerja yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam organisasi untuk membentuk suatu kerja sama yang baik dan jelas. Komunikasi kerja yang baik akan menimbulkan saling pengertian sehingga nyaman dalam bekerja hal semacam ini yang sering terjadi dalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang terjadinya kesalah pahaman dalam komunikasi kerja dua arah antara pimpinan dan pegawai dalam organisasi

maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja dan akan berdampak pada kinerja pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti kinerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya, (Nduru, 2018:68)

Syarat untuk menimbulkan kinerja seperti tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan

memberikan hambatan, bahkan frustrasi yang justru akan menimbulkan ketegangan yang sering kali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung organisasi, menciptakan komunikasi kerja yang baik antara pegawai dengan pimpinan serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, pimpinan mendengar keluhan para pegawai dan memberi solusi setiap kendala yang dihadapi oleh pegawai maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jadi bagi manajemen organisasi atau pemimpin organisasi kinerja pegawai perlu dipupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan pegawai itu sendiri dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi.

Fenomena yang dihadapi bangsa Indonesia kini telah mengalami krisis pemimpin yang memiliki ketegasan, berani dan diinginkan rakyat. Pemimpin dalam pemerintahan saat ini sering absen dalam peristiwa-peristiwa yang sebenarnya penting bersama rakyat, pemimpin sekarang ini cenderung melakukan pembiaran dan tidak langsung bertindak untuk memberikan arahan kepada rakyatnya. Tak hanya itu, komunikasi di antara para pemimpin dengan bawahan dalam ruang lingkup pemerintahan seringkali mengalami miskomunikasi, bahkan pemimpin cenderung bertindak melalui media dan mengumbar cerita di media, hal ini menggambarkan ketidak tegasan pemimpin dalam menjalankan perannya akan berdampak terhadap bawahannya.

Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros merupakan salah satu kantor pemerintahan yang berada di bawah pemerintahan Kabupaten Maros yang berfungsi memberikan pelayanan public tingkat kecamatan dan berbagai kegiatan pemerintah dan non pemerintahan lainnya. Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan fakta-fakta bahwa pada Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros dimana kinerja pegawai masih belum sesuai dengan tenaga kerja organisasi disebabkan bahwa peneliti menemukan bahwa pimpinan masih acuh dengan para bawahannya, tidak memberikan motivasi dan tidak menawasi dengan baik para bawahannya, maka dapat dipastikan bahwa para pegawai akan merasa bebas dalam bekerja, hadir kekantor suka hati mereka dan tingkat kinerja pegawai akan menurun, inilah peran penting seorang pemimpin dalam mengontrol para bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, kepemimpinan ini menggambarkan bahwa komunikasi yang dilakukan masih buruk, komunikasi interpersonal yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai dan pegawai sesama pegawai dalalam bentuk organisasi masi terdapat kurang maksimal antara lain, terdapat beberapa pegawai khususnya mengenai jam kerja masi terlambat untuk masuk kerja, dan terkadang hanya bekerja setengah hari saja sehingga menjadi terhambatnya kinerja pegawai. Mengetahui bahwa komunikasi sangat penting dalam seluruh aktifitas yang terdapat di Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros, maka diperlukan tanggung jawab semua pihak anggota organisasi baik itu pimpinan maupun pegawainya supaya ersama-sama memelihara, mengemban, mengendalikan

dan menunjukkan komunikasi yang efektif untuk menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja para pihak yang bersangkutan di kantor karena hal ini dapat berhubungan dengan kelancaran aktivitas yang beroperasi di kantor tersebut dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros.
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros
3. Apakah kepemimpinan mampu mempengaruhi secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Cenran Kabupaten Maros.

C. Tujuan Penelitian

Dari masalah pokok diatas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros
3. Untuk mengetahui kepemimpinan sebagai variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pegawai

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian digunakan perusahaan untuk mengambil keputusan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan kepemimpinan serta komunikasi.

b. Bagi Akademik

Penelitian dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan oleh pihak kampus terkait studi manajemen sumber daya manusia dalam proses pembelajaran.

c. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan mengetahui bagaimana keadaan instansi yang sebenarnya, dan menerapkan ilmu-ilmu saat di bangku kuliah.