B A B I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan dalam Pemerintahan atau organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para pegawai saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi dan pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan dari Pemerintah dan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan, agar keefektifan dan kemajuan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan Pemimpin dan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta mempunyai sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang yang melakukan pekerjaan yang menguasai dan mengenal tempat kerja atau orgnisasi atau terikat pada organisasinya.

Sebaliknya pemerintahan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut Robert dan Kinicki bahwa komitmen organisasi adalah cerminan seseorang karyawan dalam mengenal organisasinya dan terikat kepada tujuan-tujuannya, ini adalah sikap kerja yang sangat penting karena orang orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada organisasi atau kantor pemerintahan.

Komitmen organisasi yang rendah menunjukkan kurangnya minat dan kemampuan pengelolaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang berakibat pada terhambatnya pencapaian tujuan dari Kantor yang mereka tempati. Komitmen yang baik juga dapat terbentuk dari kebiasaan pegawai yang baik pula. seorang Pemimpin dalam memimpin di kantor Sekreariat Daerah harus mampu menciptakan hubungan dalam lingkungan kerja yang kondusif dan dapat melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahannya atau pegawai yang lainnya melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya.

Pemberian pelayanan publik oleh Pegawai aparatur pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat (abdi), di samping sebagai abdi negera., sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan-kegiatan dari masyarakat tersebut. Pada kondisi ini Pegawai sebagai aparatur Negara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki

kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Dalam pelaksanaan kegiatan, pimpinan sering memberi intruksi kepada bawahan, namun tidak terlibat sepenuhnya, berpartisipasi pada kegiatan tersebut. Tidak jalannya pendelagasian wewenang sebagai mana uraian dalam struktrur organisasi memberikan dampak terhadap kepatuhan pegawai, dimana pegawai yang ditunjuk secara langsung oleh pimpinan merasa diperhatikan, sementara yang berada dalam jalur bagian –bagian yang lain dan sesuai dengan Struktur dari Pemerintahan yang berwenang merasa diabaikan dan pada akhirnya menimbulkan suasana yang relatif kurang kondusif, sehingga fungsi pengendalian relatif sulit dijalankankan pimpinan. Begitu juga fungsi Komunikasi Interpersonal keteladanan relatif sulit untuk diterapkan, karena pimpinan kurang menjalankan komunikasi yang baik terhadap bawahan nya .

Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat kurangnya peran pemimpin dan pegawai terhadap pemahaman dalam komitmen organisasional berakibat kepada hasil yang hendak dicapai artinya tidak tercapainya target yang direncanakan. Iklim lingkungan kerja juga kurang mendukung serta komunikasi interpersonal atar Pemimpin dan Pegawai tidak berjalan atau kurang lancar, Komitmen organisasional antar – antar Pemimpin dengan pegawai kurang jelas, dengan seringnya nya Pemimpin Kepala Bagian mengalami mutasi jabatan, seringnya pegawai atau staf pindah pindah , maka tidak tercapainya target yang diinginkan oleh Kepala Sekretariat daerah Kab. Pasaman Barat.dilihat dari tabel

capaian Akuntabilitas Pemimpin, Lingkungan kerja dan komunikasi Interperonal terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Pasaman Barat.

Tabel 1.1.
Akuntabilitas Pemimpin, Lingkungan kerja dan komunikasi Interperonal terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
Tahun 2018

No.	Bagian	Program	Capaian
1.	**Bagian Pemerintahan Umum**	Program Pemantapan Otonomi Daerah	60,47 %.
		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	71,07 %.
		Program Penataan Penguasaan Pemilikan dan pemanfaatan Tanah Pemerintah Daerah	65.73%.
2.	**Bagian Hukum**	Peraturan Hukum	68,62
3.	**Bagian Perekonomian**	Kegiatan Perekonomian	55,94%.
4.	**Bagian Pembangunan**	Kegiatan Pengendalian Program Pembangunan Daerah	70.81
5.	**Bagian Kesejahteraan Rakyat**	Pelaksanaan program pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial	64,01 %.

No .	Bagian	Program	Capaian
No	**Bagian**	**Program**	**Capaian**
6.	**Bagian Umum**	Pelaksanaan kegiatan pada Bagian Umum si	67,26
7.	**Bagian Keuangan**	Pelaksanaan Kegiatan Bagian Keuangan.	69.56 %
8.	**Bagian Organisasi**	Pelaksanaan Kegiatan atau Tupoksi dari bagian Organisasi	75,64 %.
9.	**Staf Ahli Bupati.**	Kegiatan pemerintahan yang membutuhkan kajian yang mendalam yang akan diambil / diputuskan oleh kepala daerah	67,84 %.

Sumber: *LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2018*

Dari tabel di atas terlihat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat adanya beberapa tingkat capaian kinerja (*outcome)* yang belum mencapai target *output*, pada bagian pemerintahan umum Program Pemantapan Otonomi Daerah dengan tingkat capaian 60,47 %. Program Penataan Penguasaan Pemilikan dan pemanfaatan Tanah Pemerintah Daerah dengan tingkat capaian 65.73%.Semetara pada bagian Bagian Hukum dengan tingkat capaian 68,62%, tingkat pencapaian program yang rendah dibanding program lainynya. Untuk bagian perekonomian juga masih relatif rendah dengan capaian 55,94%. Pada Bagian organisasi Pelaksanaan Kegiatan atau Tupoksi dari bagian Organisasi baru mencapai 75,64 %. Sedangkan Bagian lainnya Bagian Pemerintahan Umum**;**

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, , Bagian Pembangunan, Bagian Pembangunan, Bagian Kesejahteraan Rakyat, Bagian Umum, Bagian Keuangan dan Staf Ahli Bupati.dengan tingkat capaian di atas 60%. Kondisi kinerja memperlihatkan berbagai permasalahan yang menyebabkan ketidak tercapaiannya secara maksimal **disinyalir** berpengaruh Kepemimpinan terhadap lingkungan kerja kurangnya komunikasi interpersonal yang baik terhadap pegawai yang lainnya dan komitmen organisasional .

Permasalahan di atas menggambarkan tidak jalannya fungsi kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal di Sekretariat Daerah Kab. Pasaman Barat. Seperti halnya dalam mengintruksikan tugas kepada bawahannya, kadang kala pimpinan mengabaikan hal- hal yang digariskan dalam struktrur organisasi, sehingga struktrur organisasi tersebut sering tidak jalan sebagaimana mestinya.

Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahaya, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap pegawai akan mengharapakan lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik dan tidak membosankan. Bila lingkungan kerja yang tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja karyawan sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat di mana masing-masing bidang secara hierarki bertanggung jawab atas tugas dan fungsi yang diemban dalam organisasi. Penyusunan Pola Dasar, Visi, Misi pedoman dan arah kebijakan Pemerintah Daerah. Pelaksanaan administrasi kesekretariatan untuk memfasilitasi bidang tugas Pemerintahan Daerah, Pelaksanaan dan penjabaran peraturan perundang-undangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Pelaksanaan perumusan rencana strategis ; Pelaksanaan pelayanan administrasi ; Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas dan urusan bidang administrasi sekretariat daerah berdasarkan azas keseimbangan. Pengkoordinasian penyusunan laporan akuntabilitas kinerja SKPD Sekretariat Daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Pasaman Barat.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Kepemimpinan belum maksimal meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Pasaman Barat
2. Tidak berjalan secara optimal Fungsi-fungsi kepemimpinan dilingkungan Sekretariat Kabupaten Pasaman Barat
3. Gaya kepemimpinan di Lingkungan Sekretariat Daerah masih belum maksimal dalam meningkatkan motivasi sebagian pegawai

4. Sarana dan prasarana dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat belum memadai
5. Insentif yang diterima pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih rendah.
6. Promosi jabatan pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat belum berjalan dengan baik.
7. Pengetahuan manajemen pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.
8. Kompetensi sebagian pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat tidak sesuai dengan tugas yang diterimanya.
9. Pengembangan karier pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat idak jelas.
10. Iklim kerja dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat belum kondusif.
11. Budaya organisasi dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat belum tertata dengan baik.
12. Lingkungan kerja dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat belum dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
13. Komunikasi Interpersonal yang belum berjalan secara efektif antara pegawai suatu bidang dengan bidang lainnya.
14. Belum adanya upaya perbaikan dari evaluasi sistem kinerja yang direncanakan

15. Kurang intensifnya koordinasi dengan Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang lainnya.

1.3. Batasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi hanya mengenai kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komunukasi Interpersonal (X3) sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah (Y) sebagai variabel terikat. Faktor di luar variabel tersebut diabaikan.

1.4. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap Komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab.Pasaman Barat ?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab.Pasaman Barat ?
3. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab.Pasaman Barat ?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab.Pasaman Barat ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap **:**

1. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap Komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab.Pasaman Barat .
2. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab.Pasaman Barat.
3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal secara parsial terhadap Komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab.Pasaman Barat.
4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Komunikasi Interpersonal secara serentak terhadap Komitmen Organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kab. Pasaman Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat penelitian bagi Pemerintah :

   Sebagai masukan dan informasi bagi kepala Sekretariat Daerah Kab. Pasaman Barat dalam upaya meningkatkan Peran Kepemimpinan terhadap lingkungan kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap pegawai.

b. Manfaat bagi Peneliti :

   Dapat dijadikan bahan masukan dalam mengkaji kembali peran sumberdaya manusia mengenai peran seorang Pemimpin, terhadap lingkungan kerjanya dan cara komunikasi Interpersonal dalam melaksanakan komitmen organisasi.

c. Manfaat bagi Peneliti selanjutnya :

   Diharapkan temuan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang lain menaruh minat terhadap penelitian ini terhadap manajemen

sumber daya manusia dibidang peran Pemimpin dalam Komitmen Organisasional.