

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting harus di perhatikan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia di pahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi kinerja yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi, untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam suatu kegiatan organisasi, sumber daya manusia yang baik maka suatu kegiatan organisasi akan terselesaikan dengan baik.

Menurut Handoko (2003:4) sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi , salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi memiliki peran terhadap sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran kinerja dan untuk mewujudkan keberhasilan tersebut perlu adanya beberapa faktor yang harus dimiliki oleh organisasi yaitu memepengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, dimana pemimpin bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya hasil kerja atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai dan diketahui dari kemampuan mengelola sumber daya manusianya.

Bagaimana pemimpin menjalani hubungan dengan pegawai, bagaimana mereka memberikan penghargaan terhadap pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri, hal tersebut organisasi akan terus meningkatkan atau mengupayakan agar kinerja pegawainya semakin meningkat.

Dalam mencapai keberhasilan, diperlukan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas, dalam suatu kinerja pegawai yang berkualitas dibutuhkan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan juga berkualitas. Kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi suatu kelompok dalam pencapaian tujuan. Pemimpin yang baik mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar setiap pegawainya melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus mempunyai komunikasi yang baik untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik – baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan cara mengajak pegawai agar

bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan bersama.

Menurut Du Brin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di dalam suatu organisasi dapat menimbulkan kinerja pegawai yang baik, dan pemimpin mempengaruhi banyak orang salah satunya dengan cara komunikasi sesama atasan dan bawahan.

Menurut Handoko (2012:272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik, putus vocal dan sebagainya. Komunikasi memiliki peranan penting didalam segala aktivitas hidup manusia, agar sebuah informasi dapat berjalan dengan semestinya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan atau bawahan, karena komunikasi yang efektif adalah suatu keterampilan yang harus dimiliki oleh suatu pegawai terutama seseorang

pemimpin dalam organisasi. Jika suatu komunikasi dalam organisasi tidak berjalan dengan baik maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai.

menurut Mangkunegara (2009:145) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu informasi atau data yang diolah untuk mengambil keputusan. Ketika satu pihak memindahkan informasi dalam bentuk simbol, dengan umpan balik kepada sumber atau pihak lain.

Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang merupakan Dinas Dukcapil saat ini memiliki 4 (empat) gedung yang terletak pada satu lokasi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah dinas yang berfungsi dalam penataan dan penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, Pencatatan Sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik.

Kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Deli Serdang sangat mempengaruhi keberhasilan dan tujuan perusahaan, dan masih banyak kendala yang dihadapi sehingga masih sulit untuk mencapai kinerja pegawai yang baik.

Adapun alasan yang mereka berikan adalah karena mereka perlunya pengawasan agar pegawai bekerja efektif, kurangnya komunikasi pemimpin kepada pegawai dan kinerja yang kurang maksimal di instansi tersebut.

Dengan dasar uraian di atas, maka penulis memilih judul yang di rumuskan sebagai berikut **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DELI SERDANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah mengenali masalah dengan cara mendaftar faktor-faktor yang berupa masalah, mengidentifikasi masalah-masalah penelitian bukan sekedar mendaftar jumlah masalah, tetapi juga yang dipilih hendaknya memilih nilai yang sangat penting atau signifikan yang untuk di pecahkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Belum terjalinnya personal connection yang baik antara pemimpin dan bawahan.
2. kurangnya komunikasi pemimpin kepada pegawai sehingga kondisi kerja menurun sehingga berdampak pada kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja masih belum optimal dapat dilihat dari pegawai yang telat masuk kantor dan pegawai yang masi diluar jam kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperjelas serta memebtasi ruang lingkup permasalahan untuk mempengaruhi uraian sistematis maka penulis merasa perlu memebuat batasan masalah yaitu pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan diatas, makaperumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang ?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

1.6 Manfaat Masalah

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang memebacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebaagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pegawai.

2. Bagi praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadu referensi bagi dinas tempat penelitian yaitu pada dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Deli Serdang, khususnya untuk memeperbaiki kualitas sumber daya manusia didalam dinas.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selenjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Pengertian kepemimpinan

Dalam suatu organisasi sifat kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan anantara lain: Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi (Wibowo, 2013 hal 264).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2015 hal 250).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan (Kartono, 2014 hal 36) yaitu:

1. Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan menilai.

2. Prestasi

pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar keserjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

3. Tanggung jawab

Pemimpin harus mandiri, brinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara untuk unggul.

4. Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, koperatif atau suka bekerja sama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

2.1.3 Fungsi dan Peranan Pemimpin dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Pemimpin yang berhasil adalah yang mampu mengelola atau mengukur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Peranan kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu : bersipatinterpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan(Sutrisno, 2009 hal 219).

1. Peranan yang bersifat interpersonal
2. Peranan yang bersifat interpersonal
3. Peranan yang bersifat informasional
4. Peranan pengambilan keputusan
5. Teori Kepemimpinan

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek (Sutrisno, 2009 hal 226 -228), yaitu:

1. Teori sifat

Teori sifat bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pimpinan karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

2. Teori perilaku

Teori perilaku dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersiapkan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

3. Teori situasi

Teori situasi mencoba untuk mengembangkan pemimpin sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan cirri-ciri yang dapat dimiliki oleh pemimpin yang efektif dalam memimpin suatu organisasi. Indikator kepemimpinan (Keith Davis dalam Miftha Thoha, 2010 hal 33), yaitu :

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Sikap-sikap kemanusiaan

2.2. Pengertian Komunikasi

Sistem komunikasi yang dianut oleh dinas dukcapildalam menjalankan arus komunikasi dari lingkup kerja dan organisasi tersebut. Pengertian sistem adalah sebagai suatu keseluruhan komponen atau Bagian yang saling berinteraksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif dan efisien. Komunikasi adalah penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dan informasi dapat dipahami oleh sipenerima (Kadarman 2001 hal. 148). Komunikasi adalah sebagai proses sosial dari orang-orang yang terlibat dalam hubungan sosial dan memiliki kesamaan makna mengenai sesuatu hal (Kusumadinata 2017 hal. 145).

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas, dapat saya simpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota sebagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Komunikasi kerja merupakan istilah yang berasal dari dua kata, yaitu komunikasi dan kerja. Komunikasi menurut oleh Julia T. Wood (1996 : 14) adalah: “Communication is a systemic process with individual interact with and library. uns.ac.id digilib.uns.ac.id through symbols to create and interpret meanings”. Komunikasi adalah sebuah proses sistem interaksi individual dengan simbol-simbol untuk membuat dan menginterpretasikan makna-makna. Pendapat lain dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2003:70) mengemukakan bahwa “komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih”. Berdasarkan pengertian di atas, maka inti dari komunikasi adalah penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain.

2.2.1 Arti Pentingnya Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses atau kegiatan penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi adalah prasyarat kehidupan manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa apabila tidak ada komunikasi. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia, baik secara perorangan, kelompok, ataupun organisasi tidak mungkin dapat terjadi.

Sebagai makhluk social, kita tidak bisa menghindar dari tindakan komunikasi menyampaikan dan menerima pesan dari dan ke orang lain. Tindakan komunikasi ini terus menerus terjadi selama proses kehidupannya. Prosesnya berlangsung dalam berbagai konteks baik fisik, psikologis, maupun social, karena proses komunikasi tidak terjadi pada sebuah ruang kosong.

Komunikasi adalah suatu proses yang tidak dapat dihindari oleh pegawai dinas dukcapil, Komunikasi adalah salah satu cara untuk memiliki suatu pekerjaan yang baik (Prayogi 2019 hal. 423).

2.2.2. Faktor faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun faktor yang mempengaruhi komunikasi (Ariani 2018 ha.l 12-13), yaitu:

1. Faktor Personal Faktor personal yang dapat menghambat atau interpretasi pesan yang akurat diantaranya mencakup faktor yang emosional (misalnya mood, respon terhadap stres, bias pribadi), faktor social (misalnya, pengalaman sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan bahasa), dan faktor kognitif (misalnya kemampuan pemecahan masalah, tingkat pengetahuan bahasa).
2. Faktor Lingkungan Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi mencakup faktor fisik (misalnya, kebisingan latar belakang, kurangnya privasi, akomodasi yang tidak nyaman) dan faktor penentu social (misalnya, faktor social politik, historis dan ekonomi, kehadiran orang lain, harapan orang lain).
3. Faktor-faktor yang Berhubungan Faktor hubungan mengacu pada status individu dalam hal kedudukan social, kekuatan, tipe hubungan, usia, dll.

2.2.3. Indikator Komunikasi Kerja

Untuk dapat mengetahui komunikasi kerja dalam organisasi, maka indikator yang menunjukkan aktivitas komunikasi kerja dalam organisasi yang terdiri dari: komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal dapat dilihat dari arah komunikasi, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Demikian pula dengan

komunikasi non formal, juga dapat dilihat dari komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal. Selain arah komunikasi, kegiatan komunikasi formal dan non formal, baik vertikal maupun horisontal, juga dilihat dari cara berkomunikasi, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi

Adapun indikator komunikasi (Suranto 2007 hal.10-11)

1. Pemahaman Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap Apabila seseorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.
4. Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.
5. Tindakan komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja Pegawai menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dan hasilnya akan diketahui bahwa pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan

jasa maupun industry, mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survei atau bertahan. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai job description yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan oprasional.

Kinerja adalah sebua kata Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.(Pianda 2018 hal. 11). Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Rivai (Rismawati 2018 hal. 2) Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu (Zainal 2014 hal. 524). Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standart pelaksanaan.

2.3.1 Arti Penting Kinerja

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi situasi kinerja yang professional. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna dan berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang tertentu. Kinerja berperan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Novriansyah 2018 hal. 18).

2.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir 2016 hal. 189), yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan Pegawai dalam mencapai tujuannya

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari 10 pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepemimpinan

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk

menyajikan bahwa kinerja pegawai membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Indikator kinerja pegawai (Mangkunegara 2013 hal. 75), yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah sebaik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesabaran atas kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Peneliti Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

Tabel II.1

Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1	Eko Santoso 2011	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bank centralasia)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai.
2	Triana Dewi Pakpahan 2011	Pengaruh Komunikasai dan Motivasi Terhadap Kinerja Bisnis (studi kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Iskandar Muda Medan)	Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja bisnis pada PT. Bank rakyat indonesia Tbk, cabang iskandar muda medan.
3	Furiya NDI 2011	Pengaruh Komunikasi Perusahaan terhadap kinerja pegawai (studi PT Marga Tirta Kencana Bandung)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi perusahaan dengan kinerja pegawai.

4	Ahmad Ricki 2017	Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan dan pertamanan kota medan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan dan pertamanan kota medan.
5	Arif Sefudin 2011	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, komunikasi perusahaan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi PT. Bank tabungan pensiun Nasional cabang semarang)	Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Artinya, dalam suatu penelitian harus melihat konsep atau definisi beberapa pengertian untuk menggambarkan suatu gejala/fenomena terhadap suatu variabel yang diteliti. Yang mana variabel yang diteliti tersebut adalah :

1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja

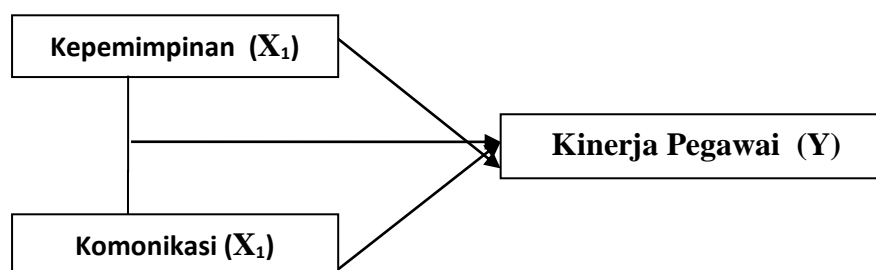
Hubungan Variabel Kepemimpinan X_1 berpengaruh terhadap variabel kerja Y terbukti dari penelitian terdahulu Arif Sefudin 2011, yang hasil penelitiannya disebutkan bahwa Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank tabungan pensiun Nasional cabang Semarang.

2. Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja

Hubungan Variabel X_2 berpengaruh terhadap Variabel kerja Y terbukti dari peneliti terdahulu Furiya NDI 2011, yang hasil penelitiannya disebutkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Marga Tirta Kencana Bandung.

3. Hubungan Kepemimpinan dan Komunika terhadap kinerja

Hubungan Kepemimpinan X_1 dan Komunikasi X_2 berpengaruh terhadap variabel kinerja Y terbukti dari peneliti terdahulu Ahmad Ricki 2017, yang hasil penelitiannya disebutkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Umar (2003:66) Hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Berdasarkan rumusan masalah diatas, dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
3. Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.