

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai atau tidak tergantung dari faktor manusia. Dalam hal ini manusia berperan sebagai pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta yang melaksanakan, menggerakkan, dan menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Efektivitas kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena pada umumnya aktivitas dalam organisasi memiliki dasar untuk melakukannya. Dalam hal ini yang di artikan adalah suatu tujuan. Tujuan yang dirancang sebagai penentu arah dan perkembangan organisasi. Perencanaan tujuan dalam operasional diharapkan memiliki hasil akhir yang efektif. Efektivitas merupakan pengukuran keberhasilan atau kesuksesan yang berasal dari aktivitas yang dilakukan. Efektivitas berlandaskan pada ketepatan, melingkupi sasaran target yang tepat, memenuhi tujuan, waktu sesuai dengan yang di tentukan, semua kegiatan dapat terlaksanakan dengan tepat. Menurut Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa efektivitas kerja pegawai di ukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja. Efektivitas kerja terdiri dari kata efektivitas dan kerja yaitu efektivitas dalam lingkungan penerapan di pekerjaan. Keadaan di mana pekerjaan yang di akhiri dengan kesesuaian pada rencana yang telah dirancang sebelumnya akan di sebut efektif.

Vheitsal Rivai (2004) mengemukakan bahwa Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu komunikasi internal dan perilaku pemimpin, dua hal ini memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja. Ini merupakan bagian penting dari perilaku pemimpin. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) adalah kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan model, kerangka ,hubungan yang luas, seperti rencana jangka panjang. Keterampilan ini menjadi semakin penting dalam pekerjaan manajerial yang lebih tinggi. Keterampilan konseptual berurusan dengan gagasan, sedangkan keterampilan manusiawi berfokus pada orang dan keterampilan tektik berfokus pada benda.

Saat ini birokrasi dalam pemerintahan menjadi suatu hal yang penting untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik atau *good governance*. Penerapan *good governance* sebagai salah satu upaya pemerintah memperbaiki sistem pemerintahan agar lebih teratur untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Pelayanan publik diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, pelayanan publik harus berdasarkan fungsi dan tugas setiap instansi. Salah satunya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT (DPMD). Lembaga pemerintah yang bertugas untuk mengembangkan dan memberdayakan masyarakat, terutama di tingkat desa. Tugas utama DPMD meliputi peningkatan kapasitas masyarakat, fasilitasi pembangunan desa, serta pengelolaan dana desa. DPMD juga berperan dalam menyusun program yang mendukung kesejahteraan sosial, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, dan mengoptimalkan potensi desa agar dapat mandiri dan sejahtera.

Alasan memilih judul Analisis Pengaruh Komunikasi Internal Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT, karena komunikasi internal dan perilaku pemimpin merupakan faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT, Keberhasilan program sangat bergantung pada koordinasi yang baik dan pemimpin yang mampu memotivasi serta mengarahkan pegawai. Namun menurut Aselina E. Trihastuti (2019) komunikasi internal yang buruk, dapat menyebabkan miskomunikasi, frustrasi, dan penurunan efektivitas. Menganalisis pengaruh komunikasi internal akan mengungkap sejauh mana komunikasi ini berkontribusi baik atau menghambat efektivitas kerja pegawai. Dan menurut Badeni & Liyes (2017) Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap moral, motivasi, dan kinerja pegawai. Pemimpin yang suportif, adil, transparan, dan memberikan arahan yang jelas cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Di lingkungan birokrasi seperti Dinas PMD, perilaku pemimpin sangat memengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan begitu Dinas PMD mampu membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta pegawai yang berkompetensi dan mampu memberi dampak positif bagi keberhasilan dan pertumbuhan didalam sebuah organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat Naikolan Lt. 3 Gedung B, Kec. Maulafa ,Kota Kupang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan, pembinaan, dan pemberdayaan kepada masyarakat desa di seluruh wilayah provinsi NTT. Dinas ini memiliki peran penting dalam mendorong

pembangunan desa yang berkelanjutan dengan fokus pada penguatan kapasitas masyarakat dan pemerintah desa agar dapat lebih mandiri dan efektif dalam mengelola potensi serta mengatasi berbagai masalah sosial, ekonomi, dan budaya yang dihadapi. Secara historis, pemberdayaan masyarakat dan desa merupakan bagian integral dari upaya pembangunan daerah yang berkesinambungan.

Masalah Penelitian yang diamati adalah terkait efektivitas kerja pegawai. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) mengalami masalah efektivitas yang menghambat kinerja kerja yaitu, beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang di berikan dan kurangnya komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan atasan sehingga beberapa tugas menumpuk dan tidak sesuai dengan hasil yang di rencanakan sebelumnya. Penyebab dari masalah tersebut adalah kurangnya keterampilan dan manajemen waktu, target yang tidak realistis, koordinasi dan sumber daya yang kurang memadai, gangguan di lingkungan kerja, serta faktor eksternal seperti perubahan kebijakan, kendala teknologi atau masalah pribadi. Meskipun standar kerja yang mengacu pada Rencana Strategis, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Indikator Kinerja Utama (IKU), peraturan perundang-undangan, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah ada, tantangan utama terletak pada implementasi dan pencapaian standar tersebut secara efektif di lapangan.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya di harapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen Dinas PMD. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak Dinas PMD juga dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya.

Oleh karena itu agar dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting dampak dari perilaku pemimpin ini akan menunjukkan penilaian dan pencapaian kinerja pegawai Dinas PMD Provinsi NTT tertera dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

**DATA PENCAPAIAN PREDIKAT KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI NTT**

No	Jabatan	Tugas	Hasil Kerja (Ekspektasi)	Perilaku (Ekspektasi)	Predikat Kinerja	Nilai
1	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	1. Perumusan Kebijakan 2. Perencanaan dan Penganggaran 3. Koordinasi dan Pengawasan 4. Pengembangan Kapasitas	Diatas	Diatas	Sangat Baik	100
2	Kepala Bidang Bina Pemerintahan Desa	1. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa 2. Memfasilitasi pelaksanaan pemilihan kepala desa 3. Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja desa	Sesuai	sesuai	Baik	89
3	Pengadministrasi Umum	1. Pengelolaan Administrasi Perkantoran 2. Mengelolah data dan informasi 3. Mmemberikan Pelayanan Internal dan Eksternal	Dibawah	Sesuai	Butuh Perbaikan	73
4	Kepala Bidang Pengembangan Potensi Desa	1. Merumusan Kebijakan dan Fasilitasi Penyusunan Data Profil Desa 2. Perencanaan Pembangunan Desa 3. Pembenahan Lingkungan Pemukiman Desa	Sesuai	Sesuai	Baik	97
5	Pengadministrasi Keuangan	1. Pelaporan dan Monitoring Keuangan 2. Mencatat dan Menyusun Dokumen Keuangan 3. Penyusunan Anggaran	Sesuai	Sesuai	Baik	95
6	Analisis Pengembangan Ekonomi Pedesaan	1. Menganalisis kondisi dan potensi ekonomi desa 2. Menyusun rencana program dan kegiatan pengembangan	Sesuai	Sesuai	Baik	95

		4. ekonomi pedesaan Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program-program ekonomi desa				
7	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	1. Identifikasi Potensi dan Masalah Masyarakat 2. Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat 3. Monitoring dan Evaluasi Program Pemberdayaan	Sesuai	Sesuai	Baik	98
8	Analisis Laporan Keuangan	1. Monitoring dan Evaluasi Dana Desa 2. Mengukur Efektivitas dan Efisiensi Program 3. Menilai Kesehatan Keuangan Dinas	Sesuai	Sesuai	Baik	90
9	Analisis Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan	1. Pengklasifikasian dan Penelaahan 2. Penyusunan Laporan	Sesuai	Sesuai	Baik	96
10	Analisis Prasarana Kota Dan Pedesaan	1. Perencanaan dan Evaluasi Prasarana Wilayah 2. Pendampingan dan Pembinaan Desa 3. Monitoring dan Evaluasi	Sesuai	Sesuai	Baik	96
11	Bendahara Pembantu Penerima	1. Menerima, Menyimpan, dan Menyetorkan Uang 2. Menyusun Laporan Pertanggungjawaban 3. Menerima, Menyimpan, dan Menyetorkan Uang	Sesuai	Sesuai	Baik	98
12	Analisis Layanan Umum	1. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelayanan Publik 2. Menganalisis Sistem dan Prosedur Pelayanan 3. Menyusun Rekomendasi Perbaikan Layanan	Sesuai	Sesuai	Baik	93
13	Penyusun Institusi Masyarakat Pedesaan	1. Menyusun data dan informasi kelembagaan masyarakat desa 2. Menyusun pedoman pembentukan dan pengembangan kelembagaan desa 3. Melakukan koordinasi dengan pemerintah kabupaten/kota	Sesuai	Sesuai	Baik	96
14	Pengadministrasi Persuratan	1. Menerima dan mencatat surat masuk dan keluar 2. Mendistribusikan surat masuk kepada pihak terkait 3. Mengelola arsip surat menyurat	Sesuai	Sesuai	Baik	94
15	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1. Pengkajian Masalah Kebijakan 2. Perumusan kebijakan 3. Evaluasi kebijakan	Sesuai	Sesuai	Baik	88
16	Pengelola Kekayaan Desa Dan Administrasi Desa	1. Pendataan Kekayaan Desa 2. Pemanfaatan Aset 3. Pengamanan dan Pemeliharaan 4. Pelaporan dan pertanggung	Sesuai	Sesuai	Baik	85

		jawaban				
17	Analisis Data Dan Informasi	1. Penyampaian dan Diseminasi Informasi 2. Pengumpulan Data dan Informasi 3. Pengolahan dan Penyajian Data	Sesuai	Sesuai	Baik	89
18	Kepala Sub Bagian Keuangan	1. Pembinaan dan Pengawasan Staff 2. Koordinasi dan Administrasi 3. Pengawasan Keuangan 4. Pengelolaan Aset dan Inventaris	Sesuai	Sesuai	Baik	92
19	Pengadministrasi Sarana Dan Prasarana	1. Pengelolaan Sarana dan Prasarana 2. Administrasi Pengadaan 3. Pendataan dan Pelaporan	Sesuai	Sesuai	Baik	94
20	Kepala Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat	1. Merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan program pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat 2. Mengoptimalkan potensi ekonomi lokal dan sumber daya masyarakat 3. Melakukan pengawasan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program	Sesuai	Sesuai	Baik	87
21	Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum	1. Penyiapan Bahan dan Pengusulan Formasi Kebutuhan Pegawai 2. Pengembangan Karir dan Kompetensi Pegawai 3. Pembinaan dan Penegakan Disiplin Pegawai 4. Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala	Sesuai	Sesuai	Baik	84
22	Kepala Bidang Kelembagaan Dan Pengembangan Partisipasi Masyarakat	1. Menyusun perencanaan program dan kegiatan 2. Mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan 3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program	Sesuai	Sesuai	Baik	91
23	Analisis Sosial Budaya	1. Menyusun laporan dan dokumentasi hasil analisis sosial budaya 2. Menjalin komunikasi dan koordinasi dengan tokoh adat dan masyarakat 3. Mengidentifikasi dan memetakan kondisi sosial budaya masyarakat desa	Sesuai	Sesuai	Baik	94
24	Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat Dan Kelembagaan	1. Melakukan pembinaan dan pelatihan 2. Mengumpulkan, mengelola, dan memelihara data 3. Mengolah data dan menganalisis data	Sesuai	Sesuai	Baik	89
25	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	1. Mengidentifikasi Potensi dan Permasalahan Masyarakat	Sesuai	Sesuai	Baik	88.

		2. Merumuskan Program dan Strategi Pemberdayaan 3. Evaluasi dan Monitoring Program Pemberdayaan				
26	Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	1. Menyusun dan mengkoordinasikan administrasi organisasi 2. Pengelolaan kepegawaian dan keuangan 3. Penyusunan laporan dan evaluasi	Sesuai	Sesuai	Baik	94
27	Pranata Komputer Ahli Pertama	1. Pengelolaan Sistem Informasi 2. Pengolahan Data dan Informasi 3. Pemeliharaan Perangkat Keras dan Jaringan	Di bawah	Sesuai	Butuh Perbaikan	75
28	Perencana Ahli Muda	1. Menyusun Rencana Strategis dan Program Kerja 2. Pengumpulan dan Analisis Data 3. Monitoring dan Evaluasi Perencanaan	Sesuai	Sesuai	Baik	86

Sumber Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT

Berdasarkan tabel di atas maka hasil penilaian capaian predikat kinerja pegawai Dinas PMD Provinsi NTT Secara keseluruhan, mayoritas pegawai Dinas PMD Provinsi NTT menunjukkan kinerja yang baik. Dari total 28 jabatan. 25 berhasil mencapai predikat baik. Namun terdapat perbedaan dalam distribusi predikat kinerja. Hanya 1 jabatan yang meraih predikat sangat baik, menunjukkan kinerja yang luar biasa, 2 jabatan mendapat predikat butuh perbaikan. Data ini menunjukkan bahwa Dinas PMD Provinsi NTT memiliki fondasi kinerja yang solid dengan sebagian besar pegawai yang berkinerja baik. Namun, ada peluang untuk mendorong lebih banyak pegawai mencapai predikat sangat baik.

penelitian terdahulu yang menjadi pendorong dalam proposal ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asir, dkk (2022) dengan judul Analisis Pengaruh komunikasi Internal Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Sosial RI. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja sedangkan variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Dan ada juga penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja sedangkan variabel Perilaku Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Dapat disimpulkan bahwa dari penelitian terdahulu di atas menunjukan hasil

yang berbeda, sehingga mendorong untuk dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk meneliti kembali pengaruh komunikasi internal dan perilaku pemimpin terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik melakukan penelitian tentang **”Analisis Pengaruh Komunikasi Internal dan Perilaku Pemimpin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Provinsi NTT”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh komunikasi internal dan perilaku pemimpin terhadap efektivitas kerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi NTT.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan judul di atas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT?
- b) Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT?

1.4 Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian

A. Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT
- b) Untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap efektivitas kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT

B. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

a) Akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi, referensi dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam kepustakaan untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas PMD Provinsi NTT

b) Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi, rujukan serta bahan referensi bagi peneliti lanjutan mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.