

Muhamad Hamsi

by UNITRI Press

Submission date: 10-May-2022 10:35PM (UTC-0400)

Submission ID: 1740949146

File name: Muhamad_Hamsi.docx (141.29K)

Word count: 1589

Character count: 10688

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

**Muhamad Hamsi
2018120136**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG
2022**

ABSTRAK

SDM mempunyai peran pada instansi atau organisasi sangatlah urgent, tanpa adanya manusia maka suatu instansi atau organisasi tidak mungkin mampu untuk mengembangkan visi dan misi yang telah rencanakan. SDM memiliki pengaruh yang positif untuk perkembangan begitu juga pada saat melaksanakan perjalanan organisasi serta menjadikan usaha agar terbentuknya tujuan yang sesuai organisasi tersebut. Indonesia adalah salah satu negara yang juga disibukkan dengan penanganan wabah virus Covid-19 cukup tinggi, kejadian semacam ini tentu membawa dampak pengaruh di berbagai bidang SDM di mana salah satunya adalah bidang pendidikan yang saat ini banyak mengalami berbagai perubahan untuk menyesuaikan kebijakan pemerintah untuk melakukan social distancing. Dengan adanya riset ini penulis mempunyai tujuan ialah untuk Mendeskripsikan pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Pada riset berikut menggunakan jenis Penelitian kuantitatif untuk pengujian hipotesis yang sudah direncanakan. Kuantitatif sendiri ialah riset yang menitik beratkan pada data *numeric* (angka) yang nantinya akan diolah menggunakan statistika yang sudah berstruktur. Lokasi riset berikut dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lowokwaru, yang beralamat di Jalan Cengger Ayam 1 No. 12 Tulusrejo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, dengan kode pos yaitu 65137. Teknik pengumpulan data: Observasi (*Observation*), Wawancara (*Interview*), Kuesioner (angket), Dokumentasi (*Dokumentation*). Metode yang digunakan berikutnya ialah metode analisis yang mana nantinya peneliti mengumpulkan, menyusun, mengolah dan menganalisis data, supaya nantinya akan memberikan gambaran terkait objek yang diteliti maka nantinya mudah untuk menarik kesimpulan. Hasil yang sudah dikumpulkan saat penelitian di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, secara simultan variabel komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan kepada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Dari Hasil akhir pada pengujian koefisien determinasi memaparkan variabel independen (komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai ialah sebesar 75,4 % sedangkan kurangnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM mempunyai peran pada instansi atau organisasi sangatlah urgent, tanpa adanya manusia maka suatu instansi atau organisasi tidak mungkin mampu untuk mengembangkan visi dan misi yang telah rencanakan. SDM memiliki pengaruh yang positif untuk perkembangan begitu juga pada saat melaksanakan perjalanan organisasi serta menjadikan usaha agar terbentuknya tujuan yang sesuai organisasi tersebut. SDM mempunyai kompetensi yang sejalan dengan bidangnya sehingga memberikan kinerja yang optimal (Gunawan, dkk. 2021). Indonesia adalah salah satu negara yang juga disibukkan dengan penanganan wabah virus Covid-19 cukup tinggi, kejadian semacam ini tentu membawa dampak pengaruh di berbagai bidang SDM di mana salah satunya adalah bidang pendidikan yang saat ini banyak mengalami berbagai perubahan untuk menyesuaikan kebijakan pemerintah untuk melakukan social distancing (Askiyanto 2021).

Gunawan dan Reiza (2016) mendeskripsikan bahwa SDM adalah poin penting dalam setiap strategi SDM. Tanpa adanya SDM yang bisa diandalkan, membuat stagnannya sebuah usaha karena tidak cukup pada strategi saja. Untuk tercapainya sebuah usaha yang sejalan dengan visi misi maka diperlukan sebuah SDM di karena SDM mampu memberikan motivasi, leader, kinerja dan lingkungan kerja dan yang terpenting urgent dalam sebuah perusahaan ialah SDM supaya nantinya sesuai dengan yang diinginkan. Menyikapi era globalisasi saat ini, dibutuhkan strategi SDM yang handal. Maka pelatihan pengembangan SDM bukan berarti tidak memiliki maksud semua dilakukan untuk peningkatan produktivitas dan kinerja, yang mempunyai peran penting dalam mengupayakan kemajuan, mengupdate intelektual yang baru yang selaras dengan perkembangan zaman. Berkembangnya suatu instansi tidak terlepas dari adanya kinerja, suatu keharusan untuk personal karyawan untuk memperbaiki kompetensi diri supaya instansi tercapai visi dan misinya. Kompetensi diri pada pegawai tidak lepas pada kualitasnya untuk melakukan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawab (Kusumayanti 2020). Untuk mencapai tujuan instansi, pegawainya dituntut untuk mengoptimalkan kinerja yang dimilikinya. Kinerja pegawai ialah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan dalam suatu instansi, karena mampu mempengaruhi kemajuan suatu instansi. Kinerja pegawai pada hakikatnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya (Kumar 2021).

Dikutip dari Afandi (2018) bahwa kinerja ialah hasil akhir daripada suatu pekerjaan yang sudah tercapai oleh personalia maupun berkelompok pada suatu instansi yang relevan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya setiap upaya untuk mencapai tujuan instansi secara resmi, bukan keluar dari jalur hukum dan tidak menyimpang pada etika serta moral. Selanjutnya definisi motivasi dikutip dari Malayu (2016) yaitu berkaitan dengan langkah memberikan asupan semangat kerja terhadap bawahan, sehingga mereka mempunyai pegangan semangat dan mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan kreatifnya dan keterampilannya (Firmansyah 2021). Adapun ukuran atau indikator kinerja di antaranya adalah inisiatif, kerja sama, kuantitas kerja, kualitas kerja dan tanggung jawab (Novita Lestari dan Suryani 2018). Dalam penelitian tentang Sumber Daya Manusia di Indonesia (Gunawan Indra Cakti 2018) menjelaskan bahwa pentingnya kualitas kinerja di berbagai bidang Indonesia. Saat ini Indonesia diambang lomba lari cepat dengan Negara lain yang kita dituntut untuk mempersiapkan SDM di semua lini, termasuk di sisi akademis. Penulis lebih menekankan sebuah generasi masal, terstruktur, berbasis ilmiah untuk mendorong para generasi muda khususnya agar mampu bersaing dengan bangsa lain dalam konteks keilmuan.

Menurut Hovland, komunikasi ialah interaksi dari satu orang ke orang lain yang saling menyampaikan stimulus (diksi kata-kata) untuk mengundang lawan bicara juga berinteraksi.

Pemimpin termasuk dalam pengupayaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan secara aktif melibatkan pegawai dalam mencapai tujuan instansi dengan gaya pemimpin yang dimiliki. Relasi atasan kepada pegawai mengupayakan memberikan keadaan yang harmonis sehingga tercipta kolektif kolegial yang baik. Dengan demikian, suatu instansi harus menjalankan pemimpin reformis sehingga bisa membawa evaluasi sehingga terbentuknya keharmonisan antara atasan dan bawahan (Prayudi 2020). Kepemimpinan ialah keterampilan individu dalam mengarahkan, memotori, sekaligus merubah paradigma, dari kinerja setiap karyawan sehingga mampu bersikap mandiri dan bisa mengambil sebuah keputusan (Wahyudi 2017).

Sri Andika Putri dan Fitria Setyaningrum (2017) gaya kepemimpinan setiap orang mempengaruhi dan mendominasi suatu keberhasilan. Pencapaian target mudah diraih, pada zaman seperti sekarang Setiap pemimpin harus memiliki gaya dalam melaksanakan tugasnya. Gaya ini merupakan perilaku dan strategi yang digunakan sebagai upaya mempengaruhi pegawainya. Gaya ini juga dapat menjadi ciri khas dari seorang pemimpin. Gaya ini juga merupakan cara untuk mengatasi pegawai dengan sifat, karakter, dan tujuan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2016) ialah langkah yang digunakan saat berinteraksi dengan pegawainya. Lebih lanjut, dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan

(2020) bahwa gaya kepemimpinan bisa di planningkan untuk menggabungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jamil 2021). Adapun ukuran atau indikator gaya kepemimpinan di antaranya adalah inspirasional, karismatik, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual (Yuki 2017).

Kepemimpinan camat merupakan salah satu bagian dari kepemimpinan di sektor publik yang terdapat di tingkat kecamatan. Kecamatan masuk dalam ranah kerja camat yang merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Camat mempunyai peran sebagai koordinator untuk menyelenggarakan pemerintah di wilayah kecamatan dan mempunyai tanggung jawab terhadap bupati atau wali kota. Jobdesk seorang camat ialah melakukan wewenang bupati atau wali kota. Camat merupakan pemimpin yang menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi kecamatan di bidang pemerintahan dan pembangunan (Ibrahim 2020).

Fenomena yang terjadi di kantor kecamatan Lowokwaru Jalan Cengger Ayam 1/12 kota Malang yaitu, sebagian karyawan mempunyai kinerja yang rendah. Melihat betapa pentingnya progres kualitas SDM di instansi tersebut sehingga orang yang mempunyai peran di dalamnya mampu memberikan peningkatan kinerja, dari segi intern ataupun ekstern (hasil observasi peneliti). Keberhasilan sebuah tugas dan fungsinya itu semua tergantung camat, sejauh mana kemampuan camat melihat sikon organisasi dan karyawan dan bagaimana cara menyesuaikan cara memimpin supaya mempunyai kesinambungan (Suharjo 2021).

Dari deskripsi yang sudah dipaparkan diatas maka peneliti mempunyai ketertarikan untuk mengambil judul “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*”.

Adapun alasan peneliti memilih tema “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai” adalah keinginan untuk mengetahui kinerja pegawai kecamatan lowokwaru kota malang sehingga saya dapat memilih tema ini agar saya dapat menambah wawasan terkait pemerintahan kecamatan. Sedangkan alasan saya memilih tempat penelitian di kantor kecamatan dari lingkungan, tempat, atau wilayah semuanya masuk dalam planning untuk dijadikan riset guna untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan sesuai kebutuhan tugas akhir saya (skripsi). Riset ini berlangsung di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

2. Rumusan Masalah

Dari pemaparan diatas maka rumusan masalah yang tertulis sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

2. Bagaimana berpengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
3. Bagaimana berpengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
4. Bagaimana berpengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang peneliti inginkan ialah:

1. Mendeskripsikan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. Mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. Mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
4. Mendeskripsikan pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi kewajiban sebagai syarat kelulusan program studi manajemen fakultas ekonomi.
- b. Menambah wawasan maupun ilmu untuk menjadi bekal untuk kedepannya.
- c. Memberikan pengalaman baru.

2. Manfaat bagi Universitas

- a. Hasil laporan ini dapat dijadikan bahan acuan untuk generasi berikutnya. Khususnya program studi manajemen konsentrasi SDM.
- b. Memberikan wawasan serta gambaran mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja.
- c. Memberikan keterampilan kepada mahasiswa untuk menambah ilmu terkhusus di bidang ilmu ekonomi.

1.4.3 Manfaat bagi Instansi

Harapannya menjadi kritik dan saran yang membangun kedepannya dan juga memberikan sumbangsih konseptual bagi Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang untuk mengupayakan peningkatan Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Muhamad Hamsi

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	6%
2	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	2%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	repo.stiapembangunanjember.ac.id Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	mylilism.blogspot.com Internet Source	1%
7	repository.ekuitas.ac.id Internet Source	1%
8	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%

10 pt.scribd.com <1 %
Internet Source

11 repository.iainpurwokerto.ac.id <1 %
Internet Source

12 student.blog.dinus.ac.id <1 %
Internet Source

13 123dok.com <1 %
Internet Source

14 publishing-widyagama.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On