



Universitas Katolik Parahyangan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3100SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi
Kerja pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan
Informatika Kota Bandung.**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh

Ratu Ajrina Fauziah Azhari
2015310066

Bandung
2020



Universitas Katolik Parahyangan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3100SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA
BANDUNG.**

Skripsi

Oleh

Ratu Ajrina Fauziah Azhari
2015310066

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra. M.Si

Bandung
2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Ratu Ajrina Fauziah Azhari
Nomor Pokok : 2015310066
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi
Kerja pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika
Kota Bandung.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 3 Agustus 2020
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. :

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. :

Anggota

Hubertus Hasan, Drs., M.Si. :

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratu Ajrina Fauziah Azhari
NPM : 2015310066
Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi
Kerja pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya tulis yang pernah dibuat dan diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini sesuai buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 23 Juli 2020



Ratu Ajrina Fauziah Azhari

Ratu Azrina__Cek Plagiarisme Bab 1-6 Skripsi (5)

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

26%

STUDENT PAPERS

ABSTRAK

Nama : Ratu Ajrina fauziah Azhari

NPM 2015310066

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh atas gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung., Peneliti menggunakan Teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Blake dan Mouton yang terdiri dari 2 Dimensi yakni [1] Orientasi pada Pegawai, dan [2] Orientasi pada Tugas. Serta untuk prestasi kerja peneliti menggunakan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil sebagai Indikator Kinerja Pegawai, yang terdiri dari 10 Dimensi, yaitu, [1] Kuantitas, [2] Kualitas, [3] Waktu, [4] Biaya, [5] Orientasi Pelayanan, [6] Integritas, [7] Komitmen, [8] Disiplin, [9] Kerja Sama, dan [10] Kepemimpinan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. dengan menguji pengaruh antara Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja Pegawai. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah seluruh pegawai dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang memiliki Populasi sebanyak 68 Pegawai dan 1 Kepala Dinas. Serta, Pengumpulan data dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner, serta melakukan wawancara terhadap 2 pegawai dan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika, untuk mendukung hasil kuesioner

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut didapatkan karena seluruh dimensi penilaian dari variable Gaya Kepemimpinan menunjukkan tendensi pusat yang termasuk dalam kategori tinggi, serta seluruh atau 10 dimensi penilaian dari variable Prestasi Kerja menunjukkan tendensi pusat yang termasuk kedalam kategori tinggi. Hal tersebut berarti, bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai sudah diterapkan dengan baik, dan juga hampir seluruh pegawai yang dinilai memiliki prestasi kerja yang baik. Melalui hasil analisis korelasi menggunakan Uji Spearman's rho didapatkan pengaruh Positif dan Signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Saran yang diberikan oleh peneliti adalah agar Kepala Dinas sebagai atasan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Name : Ratu Ajrina Fauziyah Azhari
NPM 2015310016
Tittle : *The Effect of Leadership Style on Job Performance on Employee of Communication and Informatics Departement in Bandung City*

The purpose of this research was to analyzing the effect of job performance on employee performance at “Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung”. To achieve the objectives of this study, researchers used Theory of Leadership Style proposed by Blake and Mouton. which consists of 2 Dimensions namely [1] Establish Objectives and Standards, [2] Measure Actual Performance, [3] Compare Results with Objectives and Standards, [4] Take Corrective Action. As well as using Government Regulation number 46 of 2011 concerning Assessment of Employee Achievement as an Employee Performance Indicator, consisting of 10 Dimensions, namely, [1] Quantity, [2] Quality, [3] Time, [4] Cost, [5] Service Orientation, [6] Integrity, [7] Commitments, [8] Discipline, [9] Cooperation, and [10] Leadership

The method used in this study is a quantitative approach. This method testing the effect of Leadership Style Variable with Job Performance Variables. In this study, the research subjects were all employees the Departement of Communication and Informatics Departement of Bandung City who had a population of 68 employees and 1 head of Departement. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and interviewed 2 employees and Departement of Communication and Informatics Departement of Bandung City, to support the results of the questionnaire

The results of this study indicate that the level of leadership styles and level of job performance is in the high category. This is obtained because of all dimensions of assessment from the leadership style variable shows the central tendency which is included in the high category, and all dimensions of the assessment of the Job Performance variable shows the central tendency which is included in the high category. That means, the leadership styles used by the head of the departement has been implemented well and also almost all employees who are considered to have good performance. Through the results of correlation analysis using the Spearman's rho test obtained a positive and significant effect of leadership style variable on employee job performance. The advice given by researchers is that head of department should preserve his leadership style that he used in order to improve their performance.

Keywords : Leadership Style, Employee Job Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, yang mengatur Alam Semesta dan telah melimpahkan kasih-Nya sehingga penulis berhasil menyusun Skripsi tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung” dengan baik.

Skripsi ini diajukan demi pembaharuan informasi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

Tidak lupa juga penulis sampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing yaitu Gina Ningsih Yuwono yang telah membimbing saya serta memberi masukan yang bermanfaat dalam proses penyusunan Skripsi ini.
2. Rasa terima kasih saya juga ditujukan kepada dosen-dosen administrasi publik, yang telah memberikan materi pelajaran yang luar biasa, selama masa kuliah.
3. Seluruh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, yang telah memberikan dukungan penuh kepada saya selama melakukan penelitian.
4. Kedua orang tua yang saya cintai serta kedua adik saya Azmi dan Zahra, yang selalu memberikan support.
5. Harry Mardhika yang selalu memberikan mendukung dan membantu saya dalam melakukan penelitian ini.
6. Teman-teman saya semasa SMA Haifa, Riesty, Nisya, Tyan, Odi, Faizal, Dila dan Sovia atas support yang selalu menghibur saya dan memberi support selama penelitian ini.

7. Terimakasih pada teman-teman terdekat saya selama saya kuliah Carolina, Shabrina, Fitri, Bunga, Ayesha, Karina, Audrey dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

8. Teman-teman saya semasa SMA Haifa, Riesty, Nisya, Tyan, Odi, Faizal, Dila dan Sovia atas support yang selalu menghibur saya dan memberi support selama penelitian ini.

9. Dan terimakasih pada rekan-rekan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusi dan dukungan atas keberlangsungan proses penyusunan rancangan penelitian.

Meskipun penulis sangat berharap agar penelitian ini tidak memiliki kekurangan dan banyak referensi yang didapat untuk mendukung serta menunjang penyusunan Skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa dalam penelitian yang telah disusun masih memiliki keterbatasan akan pengetahuan. Maka dari itu penulis juga menyertakan harapan atas saran dan masukan dari para pembaca demi terlaksananya penelitian yang baik dan tujuan dari penelitian ini bisa tercapai.

Penyusun

Ratu Ajrina Fauziah Azhari

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Manfaat Penelitian.....	19
1.5 Sistematika Penelitian.....	21
BAB II.....	23
2.1 Kepemimpinan.....	23
2.1.1 Definisi Kepemimpinan.....	23
2.1.2 Fungsi Kepemimpinan.....	24
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	25
2.1.4 Teori Kepemimpinan.....	26
2.1.4.1 Teori Situasional	26
2.1.4.2 Teori Perilaku	27
2.1.4.3 Studi Ohio	28
2.1.4.4 Studi Michigan	29
2.1.4.5 <i>The Managerial Grid</i>	29
2.2 Prestasi Kerja.....	34
2.2.1 pengertian Prestasi Kerja.....	34
2.2.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	34
2.2.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	36
2.2.4 Syarat-syarat Penilaian Prestasi Kerja.....	37

2.2.5	Indikator Prestasi Kerja.....	39
2.2.6	E-RK.....	42
2.3	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Prestasi Kerja.....	44
2.4	Kerangka Konseptual.....	47
2.5	Hipotesis.....	48
BAB III.....		50
3.1	Pendekatan dan Metode Penelitian.....	50
3.1.1	Desain Deskriptif.....	51
3.1.2	Desain Kausal.....	52
3.2	Fokus Penelitian.....	52
3.3	Unit Analisis dan Unit Observasi.....	53
3.4	Lokasi Penelitian.....	54
3.5	Variabel Penelitian.....	54
3.5.1	Definisi teori.....	54
3.5.2	Definisi Operasional.....	55
3.5.3	Instrumen penelitian.....	63
3.5.4	Skala Pengukuran.....	63
3.6	Populasi dan Sampel.....	65
3.7	Teknik Analisis Data.....	67
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian.....	67
	3.7.1.1. Uji Validitas	68
	3.7.1.2. Uji Reabilitas	71
3.7.2	Analisis Bivariat.....	73
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi.....	75
	3.7.4 Uji Hipotesis	75
BAB IV.....		78
POFIL DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BANDUNG.....		78
4.1	Profil DISKOMINFO Kota Bandung.....	78
4.2	Tugas Pokok dan Fungsi DISKOMINFO Kota Bandung.....	78
4.3	Visi DISKOMINFO Kota Bandung.....	79
4.4	Misi DISKOMINFO Kota Bandung.....	80
4.5	Susunan dan Struktur Organisasi DISKOMINFO Kota Bandung.....	81
4.5.1	Susunan Organisasi DISKOMINFO Kota Bandung.....	81
4.5.2	Struktur Organisasi DISKOMINFO Kota Bandung.....	83
BAB V.....		85

ANALISIS DAN PEMBAHASAN TEMUAN PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI DI DISKOMINFO KOTA BANDUNG.....		85
5.1	Analisis.....	85
5.1.1	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	86
5.1.1.1	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Orientasi pada Pegawai	86
5.1.1.2	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Dimensi Orientasi pada Tugas.....	94
5.1.3	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai.....	100
5.1.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Dimensi Kuantitas	100
5.1.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Kualitas.....	103
5.1.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Waktu.....	106
5.1.3.4	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Biaya.....	109
5.1.3.5	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Orientasi Pelayanan.....	112
5.1.3.6	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Integritas.....	116
5.1.3.7	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Komitmen.....	121
5.1.3.8	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Disiplin.....	125
5.1.3.9	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Kerjasama.....	130
5.1.3.10	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Dimensi Kepemimpinan	134
5.2	Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja.....	139
5.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	140
5.4	Pengujian Hipotesis.....	141
5.5	Pembahasan.....	143
5.5.1	Gaya Kepemimpinan.....	143
5.5.1.1	Orientasi pada Pegawai.....	144
5.5.1.2	Orientasi pada Tugas.....	145
5.5.1.3	Pembahasan mengenai Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	145
	5.5.2.1. Kuantitas	147
	5.5.2.2. Kualitas	147
	5.5.2.3. Waktu.....	148
	5.5.2.4. Biaya.....	148

5.5.2.5. Orintasi Pelayanan.....	149
5.5.2.6. Integritas.....	149
5.5.2.7. Komitmen.....	150
5.5.2.8. Disiplin.....	150
5.5.2.9. Kerja Sama.....	151
5.5.2.10. Kepemimpinan.....	152
5.5.2.11. Pembahasan mengenai Dimensi Kinerja.....	152
5.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap prestasi Kerja.....	153
BAB VI.....	156
KESIMPULAN DAN SARAN.....	156
6.1 Kesimpulan.....	156
6.2 Saran.....	157
DAFTAR PUSTAKA.....	159

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel Prestasi Kerja.....	51
Tabel 3.2	Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 3.3	Item Respon Skala Linkert.....	60
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan dan Prestasi kerja.....	64
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja	68
Tabel 3.6	Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	70
Tabel 5. 1	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Orientasi pada Pegawai.....	83
Tabel 5. 2	Tabel Indeks Dimensi Orientasi pada Pegawai.....	89
Tabel 5. 3	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Orientasi pada Tugas.....	90
Tabel 5. 4	Tabel Indeks Dimensi Orientasi pada Tugas.....	97
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Kuantitas.....	99
Tabel 5. 6	Tabel Indeks Dimensi Kuantitas.....	101
Tabel 5. 7	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Kualitas.....	102
Tabel 5. 8	Tabel Indeks Dimensi Kualitas.....	104
Tabel 5. 9	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Waktu.....	105
Tabel 5. 10	Tabel Indeks Dimensi Waktu.....	107
Tabel 5. 11	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Biaya.....	108
Tabel 5. 12	Tabel Indeks Dimensi Biaya.....	110
Tabel 5. 13	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Orientasi Pelayanan.....	111
Tabel 5. 14	Tabel Indeks Orientasi Pelayanan.....	114
Tabel 5. 15	Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Integritas.....	115

Tabel 5. 16 Tabel Indeks Integritas.....	118
Tabel 5. 17 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Komitmen.....	120
Tabel 5. 18 Tabel Indeks Komitmen.....	123
Tabel 5. 19 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Disiplin.....	124
Tabel 5. 20 Tabel Indeks Disiplin.....	128
Tabel 5. 21 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Kerjasama.....	129
Tabel 5. 22 Tabel Indeks Kerjasama.....	133
Tabel 5. 23 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Kepemimpinan.....	134
Tabel 5. 24 Tabel Indeks Kepemimpinan.....	137
Tabel 5.25 Tabel Indeks Variabel Prestasi Kerja.....	138
Tabel 5.27 Hasil Uji Spearman's.....	139
Tabel 5. 28 Kesimpulan Uji Hipotesis.....	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Managerial Grid from Blake and Mouton.....	28
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISKOMINFO Kota Bandung.....	80
Gambar 5. 1 Grafik Hipotesis.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi menurut Robbins adalah sebuah unit yang secara sadar dikoordinasikan dan terdiri dari lebih dari satu individu yang berfungsi untuk mencapai tujuan bersama. Pada setiap organisasi, khususnya pada organisasi dalam sektor publik, peranan manusia sangat penting. Pentingnya peranan tersebut dikarenakan manusia dapat saling bekerjasama guna mencapai tujuan dari organisasi dengan memanfaatkan berbagai sumber yang tersedia. Setiap individu maupun kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi bekerja dengan melalui berbagai hal baik itu dengan menyumbangkan tenaga pikiran atau tenaga fisik yang kemudian diberikan imbalan balasan jasa atau imbalan yang sudah dijanjikan baik dalam peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.

Setiap individu yang ada dalam organisasi merupakan aset yang paling penting, terdapat alasan mengapa setiap individu yang bekerja didalam organisasi disebut sebagai aset yang terpenting, menurut M. Taufiq Amir dalam bukunya mengemukakan bahwa asset terpenting dari organisasi adalah pegawai yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*) dan keterampilan (*skills*).¹ Faktor inilah yang membuat manusia menjadi satu dari banyaknya sumber daya terpenting untuk organisasi karena dengan sumber daya yang baik

¹ Amir, M. Taufiq , Perilaku Organisasi, (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2017) hlm. 10.

akan membantu organisasi untuk memaksimalkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Tentunya dalam setiap organisasi khususnya dalam sektor publik memiliki hierarki yang terdiri dari pimpinan dan bawahan.

Dalam sebuah organisasi peranan atasan sebagai pemegang hierarki tertinggi atau yang disebut dengan pimpinan sangat besar untuk keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang dimiliki organisasi tersebut. Peran yang dimiliki seorang pemimpin dalam membimbing dan mempengaruhi bawahannya sangatlah penting untuk kemajuan organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat berjalan sesuai bersama dengan tujuannya tanpa adanya seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana seseorang yang memiliki jabatan atau wewenang yang kemudian disebut dengan pemimpin yang dapat digunakan untuk dapat mempengaruhi orang lain yang merupakan bawahannya didalam organisasi tersebut guna mencapai visi, misi juga tujuan yang dimiliki organisasi. Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang guna mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai serangkaian tujuan.² Seorang pemimpin juga harus mampu untuk memberikan gagasan baru yang inovatif, lebih segar, dan didasarkan pada pemikiran dalam upayanya untuk mengembangkan organisasi tersebut.

Ulber Silalahi dalam bukunya menyatakan bahwa setiap pemimpin juga haruslah memiliki keterampilan utama yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin

² Robbins, Stephen P, (2013), Op. cit, hlm. 402.

seperti keterampilan komunikasi, hubungan interpersonal, dan hubungan individu.³ Keterampilan utama tersebut sangat dibutuhkan oleh setiap pemimpin karena digunakan untuk mengetahui aspirasi yang dimiliki dari pengikut dimilikinya, selain itu agar para pengikutnya mengetahui aspirasi yang dimiliki pemimpin tersebut sehingga diharapkan akan membantu dan memudahkan pemimpin untuk menciptakan sebuah kondisi yang kondusif dalam memengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.⁴

Sebagai pemegang hierarki tertinggi dalam sebuah organisasi, pemimpin juga memiliki bawahan yang juga memiliki peran dan tidak kalah pentingnya dengan peranan dari pimpinan organisasi, karena peranan dari bawahan inilah yang nantinya akan menjalankan dan melaksanakan setiap gagasan yang dimiliki oleh pimpinan yang dimana nantinya akan dilibatkan dalam setiap keputusan dari organisasi untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam melaksanakan tugasnya, baik dan buruknya setiap individu atau bawahan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada pimpinan yang memimpin organisasi tersebut. Hal tersebut dilihat dari bagaimana cara pimpinan tersebut memimpin organisasi dengan memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi bawahan yang dimilikinya dalam melaksanakan berbagai tugas dan hal lainnya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dan organisasi guna mencapai tujuan bersama organisasi tersebut. Menurut Dubrin dalam Busro mengemukakan bahwa kepemimpinan menggunakan komunikasi sebagai salah

³ Ulber Silalahi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung:Refika Aditama, 2011) hlm. 314.

⁴ Ulber Silalahi, (2011), *Ibid*, hlm. 314.

satu upaya untuk mempengaruhi banyak orang untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi orang lain dengan petunjuk dan juga tindakan yang diharapkan orang tersebut akan merespon sehingga menimbulkan perubahan secara positif dan dinamis yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi untuk mencapai berbagai tujuan yang dimiliki.⁵ Setiap organisasi yang baik pastinya memiliki visi dan juga misi guna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Tetapi, akan lebih baik jika setiap organisasi mengalami perbaikan dan perkembangan secara berkelanjutan yang diharapkan agar organisasi tersebut mampu untuk bersaing dan mempertahankan keunggulannya. Menurut Ulber Silalahi dalam bukunya mengemukakan bahwa tujuan dapat didefinisikan sebagai satu target masa yang akan datang (outcome) yang ingin dicapai dan juga merefleksikan keinginan dari seorang pemimpin dan juga bawahannya.⁶ Dalam mencapai tujuannya, tentu saja seorang pemimpin menginginkan bawahannya untuk memberi kontribusi yang diinginkan guna untuk mencapai berbagai tujuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Dalam perkembangan jaman khususnya pada perkembangan teknologi, semakin ketatnya persaingan antar organisasi dimana setiap organisasi dituntut untuk tetap bertahan dalam persaingan dan pengaruh yang dimiliki setiap pemimpin di organisasi masing-masing pasti berbeda dan merupakan factor yang memiliki pengaruh di organisasi tersebut. Agar organisasi tersebut dapat bersaing,

⁵ Dubrin (2005) dikutip oleh Muhammad Busro, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: prenadamedia Group, 2018), hlm. 216

⁶ Ulber Silalahi, (2011),Ibid, hlm. 312.

banyak langkah yang dapat diambil dan agar organisasi tersebut mampu untuk bersaing didalam persaingan yang ketat antar organisasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan dan juga ditempuh oleh organisasi agar mampu dan dapat bertahan dalam perkembangan jaman dan juga persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja organisasi dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap organisasi.

Kepemimpinan yang baik didalam sebuah organisasi merupakan kepemimpinan yang dapat dilihat dari seberapa besar seorang pemimpin dapat mempengaruhi individu lain yang merupakan bawahan agar dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemimpin tersebut tidak hanya bekerja untuk mempengaruhi bawahannya dengan menggunakan wewenang yang dimilikinya agar lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Tetapi, pemimpin yang baik juga harus mampu untuk dapat menjalin sebuah hubungan yang baik dengan bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat memberikan kepercayaan kepada bawahannya karena jika seorang pemimpin tidak memiliki rasa percaya kepada bawahannya maka sebaliknya, para kepegawai yang dipimpinnya pun mungkin saja tidak memiliki kepercayaan yang penuh pada pemimpin tersebut. Terakhir, selain memiliki berbagai keterampilan, seorang pemimpin harus dapat bertanggung jawab pada organisasi dan bawahannya.

Kepemimpinan menurut Muhammad Busro dalam bukunya dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan atau dapat berupa aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang terkait dengan jabatan atau kedudukan serta gaya dan

perilaku yang dimiliki pemimpin itu sendiri.⁷ Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan proses interaksi yang dilakukan pemimpin pada bawahan dalam situasi dan waktu tertentu. Pola kepemimpinan dapat terlihat pada berbagai ketentuan atau peraturan yang mengatur hierarki dalam sebuah organisasi. Sementara gaya kepemimpinan menurut Busro merupakan cara pemimpin tersebut dapat mempengaruhi para bawahan atau pengikut mereka agar para bawahan tersebut mau untuk melakukan tindakan atau menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin tersebut secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pemimpin tersebut.⁸

Seorang pemimpin harus dapat disebut sebagai pimpinan yang baik merupakan pemimpin yang dapat memberikan inspirasi pada bawahannya agar mereka dapat termotivasi untuk mengerjakan tugasnya agar maksimal, membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya dan mengembangkan keterampilan mereka secara maksimal, dapat memberikan contoh bagi bawahan bagaimana cara melakukan pekerjaan yang baik, menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, dan memperbaiki segala kekurangan dan kesalahan yang dimilikinya.

Dalam memimpin organisasi, setiap pemimpin pasti harus memiliki cara untuk memimpin yang berbeda-beda. Menurut Ulber Silalahi dalam bukunya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola perilaku yang spesifik dan ditampilkan oleh seorang pemimpin yang dilakukan dalam upaya untuk mempengaruhi bawahan yang dimiliki guna mencapai tujuan bersama yang

⁷ Muhammad Busro, (2018), Op. cit, hlm. 215.

⁸ Muhammad Busro, (2018), Op. cit. hlm. 226.

dimiliki organisasi atau kelompok.⁹ Gaya kepemimpinan dalam Busro lebih mengarah pada bagaimana cara pemimpin mampu untuk mempengaruhi para pengikut atau bawahannya agar para bawahannya secara sukarela dapat dan mau untuk melakukan tindakan-tindakan atau tugas yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa memiliki adanya perasaan tertekan dalam rangka mencapai tujuan bersama.¹⁰ Tidak hanya itu, gaya kepemimpinan juga dapat dilihat berdasarkan dari tingkah laku dan juga cara bertindak dari pimpinan tersebut.

Setiap gaya kepemimpinan yang diterapkan pasti didasarkan kepada anggota dan juga organisasi yang sedang dipimpinya. Selain itu, gaya kepemimpinan juga didasarkan kepada kondisi dari organisasi tersebut. Tidak semua gaya kepemimpinan dapat cocok, seorang pemimpin harus dapat melihat dari kondisi atas anggota dan organisasinya. Seorang pemimpin dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat dan seperti apa yang harus dipilihnya berdasarkan kondisi dari anggota dan juga organisasi. Gaya kepemimpinan yang sedang dijalankan oleh setiap pemimpin tentu saja berbeda dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin lain didalam organisasi yang berbeda.

Terdapat banya studi yang dilakukan guna melihat perilaku atau gaya kepemimpinan yang salah satunya adalah studi Blake dan Mouton yaitu *Managerial Grid* yang terdiri dari dua dimensi yang terdiri dimensi orientasi tugas dan orientasi orang.¹¹ *Managerial Grid* merupakan gaya kepemimpinan yang

⁹ Ulber Silalahi, (2011), Op.Cit, hlm. 326.

¹⁰ Muhammad Busro, (2018), Op.cit, hlm. 226

¹¹ Ulber Silalahi, (2011), Op.cit, hlm. 332.

dipopulerkan oleh Robert Blake dan Jane Srygley Mouton. Pada pendekatan ini dimensi yang dikembangkan oleh Robert Blake dan Jane Srygley Mouton berubah fokus menjadi perhatian pada produksi (*concern for production*) dan perhatian pada orang (*concern for people*).¹² Terdapat asumsi yang dikembangkan dalam studi ini, Ulber Silalahi mengemukakan bahwa perhatian kepada orang dan perhatian kepada produksi saling melengkapi satu sama lainnya dan tidak terpisah.¹³ Dalam studi ini menurut Ulber Silalahi, untuk mengukur gaya seperti apakah yang dimiliki oleh pimpinan organisasi, Blake dan Mouton mengemukakan lima gaya kepemimpinan dalam managerial grid, yakni; [1] Gaya Kepemimpinan Tandus (*Impoverished Leadership*) atau Gaya 1.1, [2] Gaya Kepemimpinan Perkumpulan (*Country Club Leadership*) atau Gaya 1.9, [3] Kepemimpinan Tugas (*Task Leadership*) atau Gaya 9.1, [4] Kepemimpinan Jalan Tengah (*Middle of The Road Leadership*) atau Gaya 5.5, dan [5] Kepemimpinan Tim (*Team Leadership*) atau Gaya 9.9

Menurut Ulber Silalahi mengemukakan bahwa gaya yang berorientasi pada hubungan manusia akan memiliki nilai yang diharapkan akan lebih positif serta lebih berhasil dalam mencapai tujuan yang dimiliki dibandingkan dengan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas, dan menandakan bahwa faktor manusia lebih menentukan dibandingkan dengan faktor tugas untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh organisasi.¹⁴ Walaupun gaya kepemimpinan hanya diterapkan oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan tetapi gaya

¹² Ulber Silalahi, (2011), Loc.cit, hlm. 332

¹³ Ulber Silalahi, (2011), Loc.cit, hlm. 332

¹⁴ Ulber Silalahi, (2011), Loc.cit, hlm. 332

kepemimpinan yang dipilih atau yang digunakan akan berpengaruh pada prestasi kerja dari bawahan atau pegawai yang dipimpinnya didalam organisasi.

Prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja dari seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler dalam Busro mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan kinerja yang membandingkan antara hasil kerja dengan standar yang sudah ditetapkan.¹⁵ Menurut Schermerhoorn pengertian dari prestasi kerja atau kinerja merupakan kualitas juga kuantitas dari hasil pencapaian berbagai tugas yang dikerjakan yang juga dilakukan oleh seseorang, kelompok ataupun organisasi.¹⁶ Stephen P. Robbins dalam bukunya mengemukakan bahwa untuk mengukur prestasi kerja dapat diukur dari; [1] Hasil Kerja, [2] Perilaku Pegawai, serta [3] sifat.¹⁷

Tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan sebuah prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut pada tingkat tertentu. Semakin banyak pegawai didalam suatu organisasi yang berprestasi, maka kinerja serta produktivitas dari organisasi akan terus meningkat dan membuat organisasi tersebut mencapai tujuannya dan bertahan akan adanya persaingan-persaingan yang dihadapi oleh organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Akan tetapi, jika prestasi kerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut rendah, maka dapat berakibat buruk terhadap organisasi. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai bukanlah sesuatu yang dihasilkan secara kebetulan, melainkan terdapat banyak

¹⁵ Dessler (2011) dikutip dalam Muhammad Busro (2018), Op.cit. hlm. 88.

¹⁶ John R. Schermerhorn, *Management 12th ed.* (United States of America: Wiley, 2008), 12

¹⁷ Robbins, Stephen P, (2013), Op.cit. hlm.

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai didalam suatu organisasi.

Didalam suatu organisasi khususnya pegawai pemerintahan atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), prestasi kerja diharapkan dapat dicapai apabila rencana kerja yang dimiliki organisasi dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada para pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Maka dari itu, pegawai berkualitas adalah pegawai yang dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik juga mampu menghasilkan hasil yang baik dan memiliki prestasi tinggi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena pada dasarnya, keberhasilan dari suatu organisasi tergantung pada kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai secara keseluruhan.

Penilaian yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja khususnya pada pegawai pemerintahan mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana penilaian prestasi kerja mengacu pada dua indikator yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta perilaku kerja.¹⁸ SKP terbagi kedalam empat sub-indikator yaitu [1] Kuantitas, [2] Kualitas, [3] Waktu dan [4] biaya. ¹⁹Sementara, perilaku kerja terbagi kedalam enam sub-indikator diantaranya adalah [5] Orientasi Pelayanan, [6] Integritas, [7] Komitmen, [8] Disiplin, [9] Kerjasama dan [10] Kepemimpinan.

¹⁸ Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 1 Ayat 3

¹⁹ Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 1 Ayat 4

²⁰ Untuk mengukur apakah prestasi kerja sudah baik atau belum dapat dilihat dari kesepuluh sub-indikator diatas.

Menurut studi yang dilakukan oleh Fenwick dan Gale dikatakan terdapat kecenderungan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja meskipun hingga saat ini masih terdapat pertanyaan dan kesenjangan yang belum dapat terjawab.²¹ Maka dari itu, dalam sebuah organisasi diperlukan adanya peninjauan guna mengukur sejauh mana tujuan yang sudah dicapai yang salah satunya adalah dengan mengukur prestasi kerja. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan yang baik oleh pimpinan pada bawahannya diharapkan akan mendorong pegawai untuk termotivasi dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya, dapat mengarahkan pegawai untuk lebih berkualitas, memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya dan juga memanfaatkan waktu kerja dengan efisien.

Gaya Kepemimpinan dan Prestasi kerja juga haruslah diperhatikan dengan sangat baik oleh organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh pimpinan pada organisasi dan bawahannya, maka pegawai akan lebih termotivasi dan meningkatkan kualitas yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkat, sehingga prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkat. Dengan gaya kepemimpinan yang baik juga prestasi kerja pegawai yang baik, maka diharapkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai.

²⁰ Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 1 ayat 6

²¹ Fenwick, F. J, Gayle, C. A. (2008). *Missing Links in Understanding the Relationship between Leadership and Organizational Performance. International Business & Economics Research Journal, Volume 7 page 70-74*

Diskominfo Kota Bandung merupakan sebuah unit yang menaungi bidang komunikasi dan informatika di wilayah Kota Bandung. Membantu Wali Kota dalam menyelenggarakan sebuah atau beberapa urusan dari Pemerintahan yang menjadi sebuah kewenangan yang dimiliki daerah di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistic merupakan tugas pokok yang dimiliki DISKOMINFO. Dibentuknya DISKOMINFO Kota Bandung yang berbentuk dari Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) ini didasarkan pada tuntutan akan kebutuhan dalam ranah pemerintahan, swasta, maupun masyarakat luas serta individu yang ditunjuk untuk menciptakan dan mewujudkan konsep masyarakat informasi di Kota Bandung.

Pemanfaatan TIK yang diterapkan oleh DISKOMINFO Kota Bandung sangatlah penting guna tercapainya keadilan, kemudahan, transparansi dan akuntabilitas dalam memberikan pelayanan terhadap public atau masyarakat luas. Peranan TIK juga penting dalam rencana pembangunan dari Kota Bandung yang menkankan pentingnya akan peranan TIK dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan juga pelayanan yang diberikan kepada publik yang lebih baik agar dapat mewujudkan misi dari Kota Bandung yaitu menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan yang efektif, bersih serta melayani.

Untuk mencapai misi yang dimiliki Kota Bandung, maka peran DISKOMINFO Kota Bandung sangatlah penting. Dalam mencapai misi Kota Bandung menjadikan Kota Bandung sebagai kota Smart City dapat terbilang masih belum didukung secara maksimal. Banyak tantangan-tantangan dan

permasalahan yang dimiliki DISKOMINFO Kota Bandung seperti kurangnya SDM yang memiliki kompetensi dalam bidang Kominfo, Persandian, dan Statistik, kinerja pelayanan publik yang belum sesuai dengan harapan, dan belum optimalnya tim terkait pengembangan Smart City.

Dalam hal ini kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara umum pada beberapa tahun terakhir masih belum maksimal dan terkadang masih memberikan citra yang buruk di masyarakat. Selain sebagai abdi negara, PNS juga memiliki tugas untuk melayani masyarakat dalam memenuhi kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini, masyarakat dapat menilai langsung kinerja dari PNS pada saat melaksanakan tugasnya setiap hari. Terlebih lagi pejabat atau pimpinan yang memiliki kekuasaan tertinggi sehingga dapat diperhatikan secara lebih kelas. Karena kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Peranan pimpinan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sangatlah penting dalam meningkatkan prestasi kerja setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar lebih berprestasi.

Peneliti menggunakan kajian literatur dan juga wawancara, namun hasil yang didapatkan peneliti dari kajian literatur dan juga wawancara menghasilkan beberapa indikasi permasalahan yang menyangkut pada Gaya Kepemimpinan serta Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Salah satu indikasi yang didapat adalah bahwa terdapat tingkat gaya kepemimpinan yang masih rendah atau belum maksimal, hal ini dinyatakan dengan wawancara

yang dilakukan peneliti dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika yang diuraikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Dimensi Orientasi pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika

Kota Bandung terlihat dari hasil wawancara dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang terlihat rendah:

“Jika dilihat dari perhatian yang diberikan kepada pegawai oleh bapak saya rasa sudah cukup. Tapi, terkadang juga bapak kepala jarang untuk menjelaskan tugas yang dianggap susah oleh bawahannya terlebih lagi terkadang jika ada kesalahan bapak kepala tidak khawatir untuk membahayakan hubungan bapak kepala dengan bawahannya.”²²

2. Dimensi Orientasi pada Tugas di Dinas Komunikasi dan Informatika

Kota Bandung terlihat dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang terlihat rendah:

“ya tugas itu penting yaa, mau tidak mau ya harus kami kerjakan sebagai pegawai. Ya bapak kepala juga selalu memonitor tugas yang kami kerjakan, tapi kalo tugas selesai yasudah bapak jarang untuk memeriksa tugasnya secara detail. Selain itu masih jarang untuk menerapkan prosedur baru. Kalau dikatakan apakah semakin rumit tugas yang dimiliki oleh bapak kepala dikatakan semakin dinikati dalam mengerjakannya, sepertinya tidak ya.”²³

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung memiliki indikasi pengawasan yang belum optimal atau rendah. Hal ini dikarenakan tidak adanya penjelasan yang diberikan kepada pegawai dalam mengerjakan tugas yang dianggap rumit oleh bawahannya

²² Wawancara, Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 23 Januari 2020.

²³ Wawancara, Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 23 Januari 2020.

kemudian Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam menjalankan tugasnya tidak khawatir untuk membahayakan hubungan yang dimilikinya. Lalu dalam perhatian pada tugas, kepala dinas selaku atasan jarang untuk memeriksa kembali tugas yang diberikan secara detail, jarang untuk menerapkan prosedur baru yang sudah dipelajarinya. Dari hasil wawancara tersebut, terdapat indikasi, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung memiliki indikasi pengawasan yang belum optimal atau rendah.

Selain indikasi permasalahan pada variabel gaya kepemimpinan, peneliti juga menemukan permasalahan pada variabel prestasi kerja. hal ini didapatkan dengan mewawancarai Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Diskominfo Kota Bandung mengungkapkan bahwa ada indikasi Kuantitas kerja pegawai rendah:

“yang saya ketahui terkadang dalam mengumpulkan tugas yang diberikan, masih saja kedapatan pegawai yang tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan.sebenearnya tugas yang dimiliki kan sudah tertera dalam SKP masing-masing”²⁴

Dimensi Kualitas pada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung terlihat dari hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang terlihat rendah:

“Baik saya sebagai sekretaris dan kepala bidang lainnya kan sudah seharusnya untuk memberikan target kepada bawahannya, serta kami pun harus tetap mengawasi dalam melaksanakan tugas.

²⁴Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

Tetapi ada saja yang mengeluhkan target yang diberikan terlalu tinggi meskipun tetap diusahakan untuk dicapai.”²⁵

Dari wawancara mengenai waktu kerja, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi waktu yang rendah:

“Kalau pencapaian waktu sih masih saja ada yang telat ngumpul atau kalo kegiatan masih aja sering ada yang telat.”²⁶

Dari wawancara mengenai Dimensi Orintasi pelayanan ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Orintasi pelayanan yang baik:

“Untuk Orientasi pelayanan, saya rasa spertinya sudah baik. Saya lihat dalam segi pelayanan juga seperti sopan santun, hormat dan lain lainnya sih sudah baik.”²⁷

Dari wawancara dengan Pegawai mengenai Dimensi Integritas ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Integritas yang sudah baik:

“dalam segi integritas ya saya rasa para pegawai di Diskominfo dapat menaati peraturan dengan baik.”²⁸

Dari wawancara dengan pegawai mengenai dimensi Komitmen, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi komitmen yang baik :

“Kalau menurut saya sih di Diskominfo, para pegawai sih memiliki komitmen yang baik ya meskipun kan kita kerja disini juga untuk mencari penghasilan.”²⁹

Dari wawancara dengan pegawai mengenai dimensi Disiplin, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Disiplin yang rendah :

²⁵ Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

²⁶ Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

²⁷ Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

²⁸ Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

²⁹ Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

“kalau dalam kedisiplinan misalnya untuk izin keluar kantor, terkadang saya saja tidak izin terlebih dahulu sama bapak kepala, terkadang juga kan saya dimana bapak kepala juga sedang dimanatetapi juga bapak kepala sudah saya beritahu sih sebelumnya.. Tetapi sejauh ini kedisiplinan pegawai di Diskominfo sih sudah baik.”³⁰

Dari wawancara dengan pegawai mengenai dimensi Kerjasama, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Kerjasama yang baik :

“kalau kerjasama di Diskominfo saya bisa katakana sudah baik. Ya kita disini saling memmbau lah apalagi kalau ada kesulitan dalam mengerjakan sesuatu ya harus kita bantu.”³¹

Dari wawancara dengan pegawai mengenai dimensi Kepemimpinan, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Kepemimpinan yang baik :

“kalau pemimpin kan sudah tentu harus menguasai peran tugas dan fungsinya sebagai pemimpin selain itu juga kan harus mampu mengarahkan bawahannya dengan baik. Ya inshaallah disini baik Kepala Dinas dan para Kepala Dinas termasuk saya mampu untuk mengarahkan bawahan kami masing-masing”³²

Berdasarkan uraian yang suah dipaparkan oleh peneliti, peneliti ini bermaksud untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan prestasi kerja di Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung yang peneliti tetapkan sebagai sebuah lokasi untuk penelitian yang kemudian diangkat oleh peneliti dalam bentuk skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

³⁰Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

³¹Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

³²Wawancara, Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, 28 Mei 2020.

Terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan oleh peneliti, peneliti melakukan identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika kepada bawahan belum dapat dilaksanakan dengan maksimal.
2. Prestasi Kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pekerjaannya masih berada dalam kondisi belum optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, identifikasi masalah terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Bandung sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat prestasi kerja pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat prestasi kerja pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung. Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan berdasarkan dimensi kepemimpinan yang terbagi kedalam beberapa indikator yaitu Orientasi pada Pegawai dan orientasi pada Tugas.
2. Mendeskripsikan tingkat prestasi kerja berdasarkan dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP terbagi kedalam beberapa indikator yaitu kuantitas, kualitas, biaya, dan waktu. Perilaku Kerja terbagi kedalam beberapa indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis serta teoritis, yaitu:

1. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan manfaat agar dapat menjadi masukan yang sangat bermanfaat bagi Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung.

- b. Sebagai alat evaluasi dan perbaikan dari pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung.
- c. Sebagai pertimbangan dan membantu dalam pengambilan keputusan bagi instansi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana latihan penerapan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan sebagai sebuah wujud praktik di dunia kerja
- b. Sebagai informasi untuk peneliti terutama dalam menambah pengetahuan serta memperluas wawasan keilmuan di bidang Administrasi Publik dan juga bagi peneliti dapat memperoleh pengalaman baru di dalam dunia kerja.
- c. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Administrasi Publik khususnya yang terkait mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung.
- d. Serta dapat menjadi suatu sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk dapat memahami dengan secara jelas tentang penelitian ini, maka materi yang terdapat pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa sub-bab dengan penulisan sistematika penyampaian penelitian ini sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian dari penelitian ini.

BAB II: KERANGKA TEORI

Bab ini berisikan teori – teori yang berupa definisi yang peneliti ambil dari berbagai sumber yang didapatkan dan berkaitan dengan penyusunan laporan penelitian serta literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini secara terperinci berisikan dengan teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Bab ini berisikan tentang penjelasan berupa rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, populasi serta sampel yang digunakan, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian, instrument penelitian, skala pengukuran dalam penelitian, dan reabilitas dan validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: GAMBARAN UMUM DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISKOMINFO) KOTA BANDUNG

Bab ini secara rinci membahas mengenai profil Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bandung.

BAB V: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Peneliti dalam bab ini akan membahas tentang analisis yang peneliti dapatkan dari data yang diperoleh melalui penelitian yang peneliti lakukan, dan secara rinci difokuskan untuk menjawab pertanyaan dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan yang terdiri dari pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta saran dari peneliti bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini.