

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi mempunyai target dan tujuan yang ingin dicapai. Sutrisno (2016: 149) mengemukakan bahwa organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada. Pada dasarnya, tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja baik atau berprestasi.

Maier dalam Sutrisno (2016: 150) berpendapat bahwa kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan pendapat tersebut, Afandi (2018: 83) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah diperlukan, sebab dengan kinerja tersebut dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Badan Perencanaan Pembangunan Serta Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP4D) Kabupaten Kupang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kupang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Kupang. Perangkat daerah ini adalah salah satu perangkat daerah tingkat kabupaten, dengan tugas pokoknya adalah membantu Bupati dalam merencanakan, merumuskan, menyelenggarakan, membina serta mengevaluasi kebijakan daerah dalam bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Perencanaan Pembangunan Serta Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP4D) Kabupaten Kupang memiliki target kerja yang telah ditetapkan untuk dicapai. Pada Tahun 2018, pencapaian target Badan Perencanaan Pembangunan Serta Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP4D) Kabupaten Kupang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Target BP4D Kabupaten Kupang**  
**Tahun 2018**

| No           | Program / Kegiatan                                                                                                                                                     | Target    | Realisasi | %          |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| 1            | Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah                                                              | 3         | 2         | 67%        |
| 2            | Pengkoordinasian Pengkoordinasian penyusunan dokumen perencanaan di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah                            | 24        | 16        | 67%        |
| 3            | Perumusan dokumen perencanaan di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah                                                               | 8         | 6         | 75%        |
| 4            | Pengkoordinasian perencanaan dengan DPRD, antar perangkat daerah dan kerjasama antar daerah di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah | 16        | 11        | 69%        |
| 5            | Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah                                                       | 10        | 8         | 80%        |
| 6            | Pembinaan teknis perencanaan di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah                                                                | 6         | 3         | 50%        |
| 7            | Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah                                                           | 3         | 2         | 67%        |
| 8            | Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah                        | 24        | 18        | 75%        |
| <b>Total</b> |                                                                                                                                                                        | <b>94</b> | <b>66</b> | <b>70%</b> |

*Sumber: Laporan Tahunan BP4D, 2019*

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target BP4D Kabupaten Kupang pada Tahun 2018, belum mencapai 100% dari target yang telah ditetapkan. Kegiatan dengan capaian terendah adalah Pembinaan teknis perencanaan di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah yaitu 50% dan capaian tertinggi adalah kegiatan Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah yaitu 80%. Capaian target lainnya adalah: Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah 67%, Pengkoordinasian Pengkoordinasian penyusunan dokumen perencanaan di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah 67%, Perumusan dokumen perencanaan di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah 75%, Pengkoordinasian perencanaan dengan DPRD, antar perangkat daerah dan kerjasama antar daerah di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah 69%, Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah 67%, serta kegiatan Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah 75%. Capaian yang belum optimal ini menunjukkan bahwa terdapat kinerja pegawai yang juga belum optimal. Karena, salah satu faktor yang menunjang pencapaian target dalam organisasi adalah peran pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Demikian juga dengan Badan Perencanaan Pembangunan serta

Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang, tidak terlepas dari peran pegawainya. Berdasarkan hasil capaian target yang belum sesuai harapan, peneliti berpendapat bahwa terdapat permasalahan pada kinerja pegawai sehingga belum optimal dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari tingkat penyelesaian pekerjaan atau tugas yang diberikan, seperti diuraikan berikut ini:

1. Pendataan kebutuhan pembangunan di daerah rawan bencana seharusnya dilakukan 2 kali setahun pada 24 kecamatan dan 160 desa di wilayah Kabupaten Kupang. Namun, untuk Tahun 2018, pendataan hanya dilaksanakan 1 kali dan hanya pada 74 desa. Pegawai biasanya menghindari tugas untuk turun atau berkunjung ke desa-desa yang dianggap jauh dan akses jalannya sulit. Sehingga laporan hasil pekerjaan hanya berdasarkan laporan tahun-tahun sebelumnya.
2. Proses pembuatan surat-menyurat juga lambat diselesaikan, karena pegawai menunda pekerjaan dan melakukan aktifitas lain seperti izin saat jam kerja, berceritadengan teman, aktif di media sosial, bermain *game*, dll. Sehingga surat yang menjadi media penyampaian informasi
3. Surat masuk yang seharusnya segera diagendakan atau dicatat dan didistribusikan pada tiap bidang atau bagian, dibiarkan menumpuk dan diselesaikan jika diperiksa oleh pimpinan.

Afandi (2018: 86) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Selanjutnya, Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa faktor yang

mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan komunikasi.

Permasalahan pertama adalah komitmen organisasi. Menurut Sutrisno (2010: 292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang, permasalahan komitmen organisasi terletak pada kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas yang seharusnya dikerjakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang staf pada tanggal 20 Juni 2019, diperoleh informasi bahwa dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDDes), dibutuhkan koordinasi pada desa-desa agar RKPDDes sesuai dengan RKPD pada Badan Perencanaan Pembangunan Serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang. Namun biasanya pegawai hanya memberi informasi

terkait sistematika penulisan atau penyusunan RKPDesa dan bukan isi dari RKPDesa yang diperiksa.

Salah satu tugas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang adalah melakukan monitoring ke desa-desa agar penyusunan RKPD tingkat desa tersusun secara baik, namun dengan alasan jarak jauh atau kesibukan lain maka kegiatan monitoring tersebut tidak dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai untuk tekun melaksanakan tugasnya belumlah cukup baik.

Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Salah satu aturan yang belum ditaati oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang adalah aturan jam kerja. Berdasarkan hasil pengamatan selama 4 hari yaitu tanggal 9-12 Juli 2019, pegawai tidak mentaati jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Jam masuk kerja adalah pukul 07.15, namun pegawai masuk kantor antara pukul 08.30-10.00. Alasan pegawai tersebut adalah jarak rumah jauh sehingga datang terlambat. Demikian juga dengan jam pulang kerja yang seharusnya pukul 15.30, namun pada pukul 14.00 pegawai sudah mulai pulang.

Faktor kedua adalah kepemimpinan. Pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang, terdapat 24 orang pimpinan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Pimpinan BP4D Kabupaten Kupang**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja**

| No           | Jabatan           | Jumlah    | Pendidikan Terakhir        | Masa Kerja  | Ket.                                      |
|--------------|-------------------|-----------|----------------------------|-------------|-------------------------------------------|
| 1            | Kepala Badan      | 1         | Dokter                     | 23 Tahun    |                                           |
| 2            | Sekretaris        | 1         | Magister Sains             | 22 Tahun    |                                           |
| 3            | Kepala Bidang     | 4         | 2 orang S2 dan 2 orang S1  | 21-26 Tahun |                                           |
| 4            | Kepala Sub Bidang | 15        | 11 orang S1 dan 1 orang S2 | 9-29 Tahun  | 3 Jabatan lowong, hanya terisi 12 jabatan |
| 5            | Kepala Sub Bagian | 3         | 2 orang S1 dan 1 orang S2  | 9-19 Tahun  |                                           |
| <b>Total</b> |                   | <b>24</b> |                            |             |                                           |

*Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2019*

Data pada Tabel 1.2, diketahui bahwa masih terdapat 3 (tiga) jabatan yang belum terisi. Dengan jumlah jabatan pimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang yang ada saat ini, tentu akan berpengaruh pada pengawasan evaluasi hasil kerja pegawai. sekalipun telah ditunjuk Kasubid lain untuk sementara menjalankan tugas Kasubid yang lowong, namun tentu cukup mengganggu aktivitas pegawai karena kurangnya arahan dan bimbingan.

Berdasarkan hasil pengamatan tanggal 17-19 Juni 2019, salah satu kekurangan dalam faktor kepemimpinan adalah kurangnya pengawasan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan atau target kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan staf Sub Bagian Data dan Evaluasi tanggal 18 Juni 2019, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan kegiatan tidak terlalu diperiksa oleh pimpinan sehingga staf berusaha sendiri memecahkan masalah. Hal ini terjadi karena biasanya pimpinan tidak berada di tempat atau pelaksanaan tugas sepenuhnya diserahkan pada staf.

Selain masalah tersebut, masalah lainnya adalah pimpinan tidak melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang pada tanggal 19 Juni 2019, diperoleh informasi bahwa terdapat Kepala Sub Bagian atau Kepala Sub Bidang yang diserahkan tugas oleh Kepala Badan namun tidak dilaksanakan. misalnya, Kasubag Keuangan dan Aset diperintahkan untuk mengikuti Bimtek Keuangan, namun yang bersangkutan tidak mengikuti kegiatan tersebut secara utuh, dan hanya hadir sebentar saja, lalu pulang. Hal ini tentunya tidak memberikan contoh yang baik bagi pegawai lainnya di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang.

Berikutnya adalah faktor lingkungan kerja, yang menurut Nitisemito (2002: 183) dapat mempengaruhi kinerja, mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu permasalahan lingkungan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang adalah kurangnya sarana penunjang pekerjaan. Berikut adalah data sarana kerja:

**Tabel 1.3**  
**Data Sarana Kerja BP4D Kabupaten Kupang**

| No | Sarana Kerja | Kebutuhan | Tersedia | Kondisi |       |
|----|--------------|-----------|----------|---------|-------|
|    |              |           |          | Baik    | Rusak |
| 1  | Mobil Dinas  | 12        | 6        | 4       | 2     |
| 2  | Sepeda Motor | 48        | 45       | 22      | 23    |
| 3  | Laptop       | 16        | 10       | 4       | 6     |
| 4  | Komputer     | 12        | 7        | 4       | 3     |
| 5  | AC           | 21        | 16       | 7       | 9     |

Lanjutan Tabel 1.3

| No           | Sarana Kerja                 | Kebutuhan  | Tersedia   | Kondisi   |           |
|--------------|------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|
|              |                              |            |            | Baik      | Rusak     |
| 6            | Printer                      | 19         | 14         | 8         | 6         |
| 7            | Lemari <i>filing cabinet</i> | 37         | 25         | 17        | 8         |
| <b>Total</b> |                              | <b>165</b> | <b>123</b> | <b>66</b> | <b>57</b> |

Sumber: Data Inventaris Barang, 2019

Dari data pada Tabel 1.3, diketahui bahwa kebutuhan sarana kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang adalah sebanyak 165 unit, namun hanya tersedia atau terpenuhi sebanyak 123 unit. Dari sarana yang tersedia tersebut, yang layak digunakan adalah hanya 66 unit, sedangkan 57 unit lainnya berada dalam kondisi rusak sehingga tidak dapat digunakan. Selain itu, pekerjaan Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang sangatlah padat dan banyak bertanggung jawab pada perencanaan pembangunan di seluruh Kecamatan dan Desa pada wilayah Kabupaten Kupang. Dengan demikian, banyak berkas yang harus disiapkan dan juga disimpan. Namun karena *filing cabinet* yang terbatas dan layak pakai hanya 17 unit, sehingga berkas lainnya hanya disimpan dalam kardus dan jika dibutuhkan akan memakan waktu lama untuk mencarinya.

Selain permasalahan rusaknya sarana kerja, masalah lainnya adalah terdapat sarana dari Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang yang berada pada pihak lain. Misalnya, terdapat 2 unit sepeda motor pegawai yang telah pindah tugas ke Kabupaten Sabu Raijua namun kendaraan tersebut juga dibawa serta ke tempat tugas yang baru. Terdapat juga 1 unit mobil dinas dan 5 unit motor dinas yang digunakan oleh dinas lain dalam pemerintah kabupaten Kupang.

Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang berlokasi di Oelamasi yang bersuhu panas dan kering sehingga untuk kenyamanan kerja maka dibutuhkan *air conditioner* (AC). Namun saat ini, dari 16 unit AC yang tersedia, hanya 7 unit yang berada dalam kondisi baik, sedangkan 9 unit lainnya rusak. Hal ini mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman sehingga lebih sering berada di dalam luar ruang kerja atau kantor.

Permasalahan selanjutnya adalah komunikasi. Menurut Hovland (Muhammad, 2011: 2) komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Terdapat dua bentuk komunikasi yang biasa dilakukan dalam komunikasi yaitu komunikasi lisan dan komunikasi tulisan. Komunikasi lisan yaitu terjadi dari pengucapan kata-kata secara lisan dan berlangsung ke individu lain atau kelompok sebagai lawan bicara. Komunikasi tulisan, yaitu komunikasi yang dilakukan melalui sebuah tulisan yang dilakukan dalam kegiatan surat menyurat melalui pos, fax, e-mail dan sebagainya.

Permasalahan lainnya pada aspek komunikasi di BP4D Kabupaten Kupang adalah media komunikasi. Untuk mempermudah komunikasi, telah dibuat group *whatsapp* BP4D Kabupaten Kupang. Hal ini bertujuan agar penyampaian informasi dapat berlangsung dengan cepat dan segera ditindaklanjuti. Namun, dari 64 orang pegawai pada dinas tersebut, hanya 51 orang yang menggunakan aplikasi tersebut dan bergabung di dalam group. Sedangkan, 13 orang lainnya tidak bergabung ke dalam grup karena tidak menggunakan aplikasi *whatsapp*. Hal ini menyebabkan terdapat informasi yang tidak tersampaikan secara merata ke seluruh pegawai.

Selain komunikasi melalui disposisi surat atau catatan, media komunikasi pada BP4D Kabupaten Kupang juga melalui rapat pimpinan dan staf. Berdasarkan data dari Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, diketahui bahwa selama Tahun 2018, Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang rapat koordinasi dan rapat bulanan yang telah dijadwalkan, tidak terlaksana seluruhnya. Selain itu, rapat yang telah dijadwalkan akan dihadiri oleh seluruh pegawai dan perangkat desa, ternyata tidak semua pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang dan perangkat desa menghadiri rapat tersebut. Berikut data rapat yang dilaksanakan Tahun 2018:

**Tabel 1.4**  
**Rincian Rapat BP4D Kabupaten Kupang Tahun 2018**

| No | Waktu Rapat | Pembahasan Rapat                                                | Peserta Rapat                    |
|----|-------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1  | Januari     | Rencana Kerja Tahunan                                           | 38 Pegawai                       |
| 2  | Mei         | Evaluasi hasil kerja, Evaluasi penggunaan anggaran              | 37 Pegawai                       |
| 3  | September   | Evaluasi capaian kerja, pembagian tugas pengawasan pertambangan | 41 Pegawai                       |
| 4  | Oktober     | Koordinasi bersama perangkat desa                               | 22 Pegawai dan 65 Perangkat Desa |
| 5  | November    | Evaluasi penggunaan anggaran dan laporan keuangan.              | Seluruh Pejabat Struktural       |

*Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2019*

Dari data pada Tabel 1.4 diketahui bahwa rapat yang dilaksanakan pada BP4D Kabupaten Kupang sepanjang Tahun 2018 adalah berupa rapat evaluasi dan upaya mencari solusi, namun hal ini masih dinilai kurang, karena rentang waktu yang cukup lama yaitu 2-3 bulan untuk rapat berikutnya.

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum pada tanggal 10 Juli 2019, diperoleh informasi

bahwa rapat antara pimpinan dan staf biasanya dilakukan 3 (tiga) bulan sekali. Menurutnya, hal ini dinilai kurang efektif karena jangka waktu yang lama. Sedangkan jika rapat diadakan setiap bulan, maka akan meminimalisir kesalahan dalam kerja, mencari solusi dengan cepat secara bersama-sama sehingga kinerja yang dicapai akan semakin baik.

Komunikasi secara horizontal juga belum berjalan dengan baik, karena terdapat staf yang malu untuk bertanya atau berdiskusi tentang pekerjaan yang sulit diselesaikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf pada tanggal 21 Juni 2019, diperoleh informasi bahwa jika pekerjaan yang dikerjakannya kurang dipahami, staf akan mencari jalan keluar sendiri karena malu untuk bertanya. Kendala baru akan disampaikan jika terdapat staf lain yang bertanya dan memberikan ide/jalan keluar pemecahan masalah. Hal ini berimbas pada hasil dari pekerjaan yang sering mendapat perbaikan sehingga tidak menghemat waktu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian mengenai kinerja pegawai, telah dilakukan oleh beberapa peneliti dan terdapat hasil penelitian yang berbeda. Penelitian oleh Hidayat (2013) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan” dan memperoleh hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil berbeda diperoleh dari hasil penelitian Amin (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar” yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar.

Berdasarkan permasalahan, teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?

6. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?
7. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?
8. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang

5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran terhadap Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang, berkaitan dengan komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi.