

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN

M. AMISAL ACHSAN

*Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana UMI Makassar
Jalan Urip Sumoharjo No. 225 Makassar, Telp. 454534,
accangkembar@gmail.com*

BASRI MODDING

*Dosen Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muslim Indonesia
Jalan Urip Sumoharjo No. 225 Makassar, Telp. 454534,*

SYAHRIR MALLONGI

*Dosen Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muslim Indonesia
Jalan Urip Sumoharjo No. 225 Makassar, Telp. 454534,*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim: (1) To analyze the effect of leadership on employee performance at the Regional Development Planning Board of South Sulawesi Province; (2) To analyze the effect of motivation on employee performance in the Regional Development Planning Board of South Sulawesi Province; (3) To analyze the effect of communication on employee performance in the Regional Development Planning Board of South Sulawesi Province. This study used primary data through a survey of 59 employees as a sample of all 143 employees with a minimum working period of 1 year per December 2018, a survey conducted from April to May 2019. Data were processed and analyzed using Statistical Packages for Social Science (SPSS) 20. The results of the study indicated that: (1) leadership has a positive and significant influence on employee performance in the Regional Development Planning Board of South Sulawesi Province; (2) Motivation has a positive and significant influence on employee performance in the Regional Development Planning Board of South Sulawesi Province; (3) communication has a positive and significant effect on employee performance in the Regional Development Planning Board of South Sulawesi Province. This means that effective leadership provides positive effects for employees. The leader must examine his functions as function of teaching, consultation, participation, delegation and control. Create high work motivation and multi-directional communication will impact on improving employee performance.

Keywords: Leadership; Motivatio; Communication; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk : (1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; (2) Untuk menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; (3) Untuk menganalisis Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 59 orang pegawai sebagai sampel dari seluruh jumlah pegawai sebanyak 143 orang pegawai dengan masa kerja minimal 1 tahun per Desember 2018, survei dilakukan dari April s.d. Mei 2019. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; (2) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; (3) komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan yang efektif memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Pemimpin harus memerankan fungsinya sebagai fungsi instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi dan pengendalian. Ciptakan motivasi kerja yang tinggi dan komunikasi multi arah akan berimbas pada Peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Motivasi; Komunikasi; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam berbagai industri merupakan bagian yang tidak bisa dihindari. Banyak faktor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industri tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Tumbuh lebih baik, bahkan bisa memenangkan persaingan adalah hal utama yang menjadi tujuan semua organisasi.

Namun demikian, semua organisasi menyadari bahwa tujuan tersebut tidak bisa tercapai tanpa memanfaatkan secara optimal faktor-faktor pendukung yang ada, salah satu faktor pendukung dalam memenangkan persaingan tersebut adalah tenaga kerja, dalam hal ini sumber daya manusia yang ada di organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama

organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Posisi SDM yang cukup penting dalam organisasi dijelaskan juga oleh Rivai (2012), bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi.

Pada sektor pemerintahan, Pegawai merupakan sumberdaya manusia yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal

penting dalam pelaksanaan instansi pemerintah. Pegawai diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945. Apabila melihat kondisi kinerja PNS di Indonesia, terlihat bahwa adanya kecenderungan penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari berbagai fenomena-fenomena yang sering ditemukan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sarianti dan Harnoldi (2007) antara lain pegawai PNS dalam melaksanakan tugasnya kebanyakan menunda-nunda pekerjaan. Sikap menunda-nunda pekerjaan ini berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan terkesan diburu penyelesaikannya pada saat *deadline*. Hal ini berakibat hasil kerja tidak sesuai dengan perencanaan.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu diantaranya: masih terdapat pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, bekerja malas-malasan, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana serta pulang kerja lebih awal.

Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai, seperti menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan

sehingga kurang menaati peraturan, bahkan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Fenomena aktual terkait menurunnya kinerja pegawai yang terjadi di atas dapat mungkin terjadi karena lemahnya aspek kepemimpinan sebagai salah satu kunci utama yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa setelah terjadi pergantian di tingkat pimpinan, pegawai merasa kepemimpinan yang baru terlalu menitikberatkan kepada pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat pada kebijakan-kebijakan pimpinan yang menekankan pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja, serta harus memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Disamping faktor kepemimpinan dan motivasi maka

komunikasi turut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan yang dilakukan bahwa permasalahan yang sering terjadi yakni kurangnya koordinasi dalam hal komunikasi antara pihak pimpinan dan bawahan sehingga hasil kinerja pegawai kurang maksimal. Namun, jika setiap pegawai menyampaikan informasi melalui komunikasi dengan tepat dan benar maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai serta tujuan organisasi bisa terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Untuk menganalisis Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Organisasi/Instansi
Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara tepat.

- b. Bagi Akademik

Diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Empiris

- a. Bagi Penulis

Sebagai wahana melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti Lain

Sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian di bidang yang sama.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan berbentuk penelitian asosiatif dengan hubungan kausal dimana terdapat variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dilihat dari data yang diperoleh, penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena di dalamnya mengacu pada perhitungan data penelitian yang berupa angka-angka. Variabel penelitian ini meliputi kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi

Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo No. 269 Makassar (Kompleks Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan, yaitu pada bulan April hingga Mei tahun 2019.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan baik secara lisan maupun secara tertulis mengenai kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau

penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan misalnya jumlah pegawai, usia pegawai, masa kerja pegawai atau data lainnya yang mendukung penelitian ini.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data mengenai objek penelitian yang diperoleh melalui hasil pengamatan atau penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dilakukan dengan mengadakan wawancara atau Tanya jawab dengan pimpinan dan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau beberapa laporan organisasi serta beberapa literatur dan bahan pusaka yang relevan dengan topik pembahasan.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yaitu pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sehingga dapat diperoleh informasi yang akurat.

2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawab dari para responden melalui pertanyaan

secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis dan disebarakan kepada responden.

3. Wawancara

Adalah pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu pegawai yang terpilih sebagai responden guna mendapatkan data yang diperlukan.

4. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi perusahaan menyangkut jumlah pegawai serta data lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dirincikan sebagai berikut:

Tabel 1.
Besarnya Jumlah Populasi dalam Penelitian

No.	Uraian Jabatan	Jumlah Populasi (Orang)
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	5
3.	Eselon IV	15
4.	Fungsional	29
5.	Staf	93
Jumlah keseluruhan		143

Sumber: Bidang Kepegawaian, Badan perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019

2. Sampel Penelitian

Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teori slovin dengan rumus sebagaiberikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{143}{2,43}$$

$$n = 58,84 = 59 \text{ Responden}$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.
Sampel Penelitian

No.	Uraian Jabatan	Jumlah Sampel
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	5
3.	Eselon IV	15
4.	Fungsional	10
5.	Staf	28
Jumlah		59

Sumber: Hasil Perhitungan

Metode Analisa Data

Adapun metode analisis yang digunakan dalam analisis data adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kualitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi.
2. Analisis Kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan

Statistical Packages for Social Science (SPSS) 20.

Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dengan memuat perkiraan nilai Y atas nilai X. Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

X_1 : Kepemimpinan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X_2 : Motivasi

ε : Error

X_3 : Komunikasi

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas yang dilakukan dengan melihat penyebaran data atau titik sumbu diagonal dari

grafik pengujian normalitas (*Normal Probability Plot*).

Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji R dan R²

Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya

keeratatan hubungan (korelasi) antara variabel

bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Sedangkan nilai R² menunjukkan koefisien

determinasi yaitu mengukur besar persentase perubahan

variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan

variabel bebas secara bersama-sama.

b. Uji-F (uji simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara simultan atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

c. Uji-t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5%.

Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

Defenisi Operasional dan Pengukurannya

Untuk menyamakan persepsi dalam penelitian ini, maka ditetapkan definisi operasional dengan beberapa istilah sebagai berikut:

Tabel 3.
Definisi Operasional dan Pengukurannya

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Pengukuran
Variabel Bebas : Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2009:170)	Kepemimpinan : 1. Instruksi 2. Konsultasi 3. Partisipasi 4. Delegasi 5. Pengendalian Rivai (2010 : 34-35)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. T. Hani Handoko (2003:252)	Motivasi : 1. Kebutuhan Fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri Menurut Abraham H. Maslow, dikutip Sofyandi dan Garniwa (2007:102)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Komunikasi (X_3)	Menurut Mangkunegara (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Mangkunegara (2000)	Komunikasi : 1. Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi 2. Intensitas Komunikasi 3. Efektivitas Komunikasi 4. Tingkat Pemahaman Pesan 5. Perubahan Sikap Mangkunegara (2000)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya. Veithzal Rivai (2005)	Kinerja pegawai : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Kerja Fuad Mas'ud (2004)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

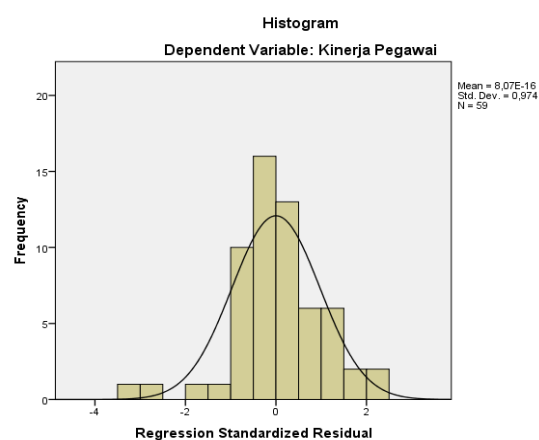
a. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi ketergantungan variabel tak bebas (dependen) pada satu atau lebih variabel penjelas atau terikat (variabel independen) dengan maksud untuk mengestimasi atau menaksir rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 1995). Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda (*multiplier linier regression method*) dengan variabel dependennya adalah nilai perusahaan, sedangkan variabel independennya adalah struktur modal, pertumbuhan perusahaan, dan profitabilitas.

Adapun uji asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut.

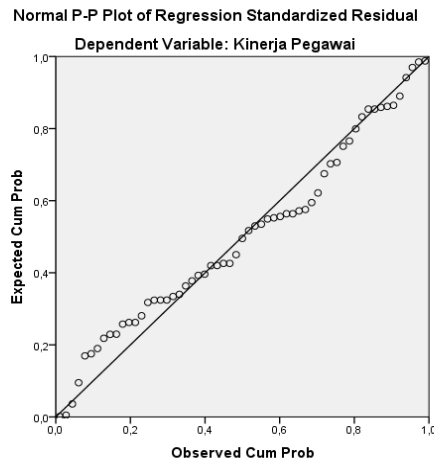
1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik dan melihat normal probability plot serta dengan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov Smirnov* (K-SZ). Distribusi data normal ditunjukkan apabila probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Adapun hasil pengujian normalitas sebagai berikut.



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019
 Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik, yaitu dengan menggunakan grafik Histogram dan grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal, sedangkan pada grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari

residualnya. Ghozali (2013) menyatakan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ghozali (2013)

menyatakan bahwa model tidak terjadi korelasi di antara regresi yang baik seharusnya variabel independen.

Tabel 4.
Uji Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-5,068	2,085		-2,431	,018		
Kepemimpinan	,349	,101	,341	3,456	,001	,388	2,578
Motivasi	,434	,095	,422	4,578	,000	,445	2,245
Komunikasi	,497	,109	,316	4,554	,000	,784	1,276

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Tabel 5.
Uji Coefficients Correlations

Coefficient Correlations ^a					
Model		Komunikasi	Motivasi	Kepemimpinan	
1	Correlations	Komunikasi	1,000	,053	-,363
		Motivasi	,053	1,000	-,712
		Kepemimpinan	-,363	-,712	1,000
1	Covariances	Komunikasi	,012	,001	-,004
		Motivasi	,001	,009	-,007
		Kepemimpinan	-,004	-,007	,010

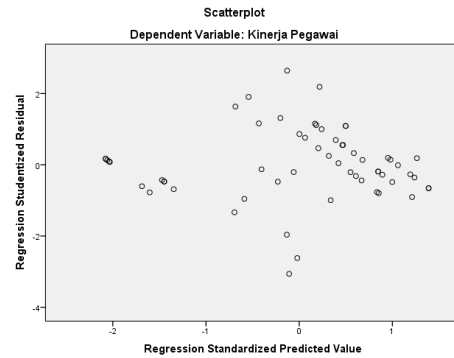
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Melihat hasil besaran besar dengan variabel korelasi antara variabel motivasi dengan tingkat independen tampak bahwa korelasi sebesar 0,053 atau hanya variabel sekitar 5,3%. Oleh karena komunikasi yang korelasi ini masih di bawah mempunyai korelasi cukup 90%, maka dapat dikatakan

tidak terjadi
 multikolonieritas yang
 serius.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Scatterplot diperoleh sebagai berikut:



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4 menunjukkan bahwa grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi harus melihat uji Durbin Watson. Hasil uji Durbin-Watson untuk uji autokorelasi yang tercantum pada

tabel di bawah ini menunjukkan bahwa angka Durbin-Watson (D-W) adalah sebesar 1,309.

Tabel 6.
Hasil Uji Durbin Watson

R	R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,890 ^a	,792	1,72711	1,309

Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai DW pada penelitian ini berkisar antara -2 dan 2 yaitu berada pada nilai 1,309. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi bebas dari gangguan autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode regresi berganda dan dihitung dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan *output* SPSS tersebut secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,068	2,085		-2,431	,018
1					
Kepemimpinan	,349	,101	,341	3,456	,001
Motivasi	,434	,095	,422	4,578	,000
Komunikasi	,497	,109	,316	4,554	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,068 + 0,349 X_1 + 0,434 X_2 + 0,497 X_3$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kepemimpinan adalah sebesar 0,349. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,434. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi

Selatan.

3. Koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,497. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Konstanta -5,068 yang menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel yang diteliti (kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi) tetap, maka kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar -5,068.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.781	1,72711

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan diperoleh besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 0,890 atau 89% dan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Ghozali (2013) menyatakan bahwa di dalam uji ini juga berarti bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis melalui uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	624,583	3	208,194	69,795	.000 ^b
Residual	164,061	55	2,983		
Total	788,644	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan komunikasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis regresi diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 69,795 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari

0,05 atau 5% maka kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Secara parsial, pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap nilai perusahaan dapat dilihat pada tabel 10 berikut.

Tabel 10.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,068	2,085		-2,431	,018
1					
Kepemimpinan	,349	,101	,341	3,456	,001
Motivasi	,434	,095	,422	4,578	,000
Komunikasi	,497	,109	,316	4,554	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi di atas, tampak bahwa ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Pembahasan

Hasil pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh temuan

secara empiris bahwa pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan persepsi pegawai dengan kepemimpinan yang dilakukan selama ini dimana pimpinan selalu menjelaskan tugas-tugas yang berkaitan dengan lingkup Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian dilihat dari tanggapan pegawai bahwa pimpinan selalu memberitahukan kepada setiap pegawai mengenai apa yang harus dikerjakan dengan cara mengerjakan suatu pekerjaan. Selain itu pimpinan memperhatikan kerja sama dari pada kepentingan individu dan senantiasa memberikan kesempatan kepada setiap pegawai dalam menyampaikan

ide atau gagasan yang ada dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan atau memberikan instruksi serta memotivasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan agar mau melaksanakan perintah sehingga kinerja pegawai bisa meningkat. Sejalan dengan hal tersebut, konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan mulai dari level menengah (*middle level management*) setara pejabat struktural di pemerintahan sampai ke level bawah (*lower level management*) setara dengan staff berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan

pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian melakukan penyebaran kuesioner khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja pegawai sudah berjalan baik yang artinya setiap pegawai telah memiliki dorongan yang tujuannya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena gaji yang diterima oleh pegawai sudah memenuhi kebutuhan hidup, selain itu setiap pegawai yang bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memberikan kesempatan untuk

mengembangkan karir yang lebih tinggi.

Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup pegawai, seperti makan, minum, pakaian dan fasilitas lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bekerja secara maksimal. Salah satu motivasi yang mendorong pegawai untuk memenuhi kebutuhan fisiknya yaitu mendapatkan tambahan tunjangan kinerja (TPP).

Kebutuhan akan keamanan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yaitu Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa dan Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis melalui pengamatan dilapangan, dapat diperoleh temuan-temuan bahwa komunikasi bagi setiap pegawai yang bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan langsung. Sehingga hal ini dianggap oleh pegawai sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktifitas atau kinerja mereka.

Uji koefisien regresi diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel komunikasi, dimana komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian dari hasil pengujian parsial dapat dikatakan bahwa

komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudahan dalam memperoleh informasi berarti terdapat kemudahan memperoleh informasi dalam proses komunikasi. Baik itu Komunikasi keatas, ke samping dan kebawah. Berdasarkan Penelitian, sebagian besar pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kemudahan dalam memperoleh informasi sehingga dapat membantu kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu bahwa hasil koefisien regresi yang telah dilakukan menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang telah diajukan terbukti. Hasil analisis regresi mengenai motivasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang telah diajukan dapat diterima. Hasil analisis regresi mengenai komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kelima*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Agustus 2012, Vol. 2 No. 1 hal. 66- 80.
- Arep dan Tanjung, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC.
- Agustiningrum A. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Magelang*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arep, Tanjung. (2013). *Kepemimpinan Modern*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Studi pada Bagian Produksi Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie w. Rue. (2006). *Human Resource Management* 8th edition. McGraw-Hill
- Certo, Samuel C. & S. Travis Certo. (2006). *Modern Management*, New York. Pearson Prentice Hall.
- Darsono dan Tjatjuk Siswanto, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Nusantara Consulting, Jakarta.