

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO

Suryati Eko Putro

Universitas Teknologi Surabaya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia

E-mail: suryatiekoputro@yahoo.com

ABSTRAK

Salah satu komponen dalam pembangunan atau penyempurnaan administrasi pembangunan adalah pendayagunaan kepegawaian mulai dari pengadaan, pembinaan serta pendidikan dan latihan, sehingga dalam administrasi pembangunan juga menyangkut masalah kepegawaian. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan yang handal dan profesional merupakan suatu keharusan agar tanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat terlaksana dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, sedangkan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : komunikasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

Abstract

Component in the development or improvement of development administration is the utilization of personnel from the procurement, development and education and training, so that in the administration of construction also concerns personnel problems. Employees as human resources in the government bureaucracy that is reliable and professional is a necessity for the responsibility of Governance and development to be carried out well. The results showed that simultaneously and a partial variable of communication k, Motivation and leadership style had a significant influence on kinerja Personnel agency employees of the District area Sidoarjo, while the leadership style is a variable that is dominant affecting employees ' performance.

Keywords: communication, Motivation, leadership style and kinerja officers

PENDAHULUAN

Dalam upaya itu administrasi pembangunan sangat berkepentingan dan terlibat dalam pengerahan sumber daya dan pengalokasiannya untuk kegiatan pembangunan. Dengan demikian ada dua fungsi administrasi pembangunan yaitu

pembangunan/penyempurnaan administrasi negara dan penyempurnaan administrasi bagi penyelenggaraan pembangunan. Salah satu sasaran pembangunan administrasi ialah pengembangan dan peningkatan kinerja para anggota birokrasi pemerintahan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari

dalam diri pegawai maupun yang berasal dari organisasi tempat pegawai bekerja. Di antara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, komunikasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua bagian dan aktivitas di dalam organisasi. Aliran komunikasi dalam organisasi merupakan pedoman ke mana seseorang dapat berkomunikasi dalam organisasi. Sesuatu akan berjalan lambat bahkan akan terhambat jika tidak ada komunikasi diantara sesama pelaksananya, baik komunikasi antara sesama maupun kontak hubungan dengan pemimpin sebagai pengatur, pembimbing dan penunjuk jalan ke arah yang dikehendaki bersama. Hal-hal yang termasuk dikomunikasikan antara lain hubungan tatap muka, penyampaian petunjuk, instruksi, ide, kebijakan kerja, perlakuan kerja, seluk beluk pekerjaan, hak dan kewajiban pemimpin dan para pekerja dan sebagainya. Hal tersebut apabila dapat dikomunikasikan dengan lancar dapat memberi motivasi untuk menciptakan suasana dan gairah kerja yang memuaskan, kebersamaan dan rasa kekeluargaan dalam pelaksanaan pekerjaan serta menumbuhkan rasa ikut memiliki dan ikut bertanggung jawab terhadap maju mundurnya organisasi.

Motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja, dimana motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual dan motivasi merupakan salah satu faktor yang menjadi tujuan bagi setiap kesuksesan pembelajaran organisasi.

Fungsi pemimpin itu adalah membimbing, membangun, membantu, sebagai pengambil keputusan, memberikan pengawasan yang baik, mampu mengembangkan komunikasi

dan hubungan baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antar beberapa situasi yang digambarkan dalam model penelitian dan atas dasar itu kemudian ditarik sebuah kesimpulan umum.

Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh komunikasi, motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

β = *Standardized Coefficient Beta*

X1 = komunikasi

X2 = motivasi

X3 = gaya kepemimpinan

e = tingkat kesalahan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,581 + 0,144 X_1 + 0,378 X_2 + 0,380 X_3$$

Besarnya nilai konstanta yang dihasilkan dari regresi berganda adalah -1,581, hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo turun sebesar 1,581.

Besarnya koefisien untuk variabel komunikasi sebesar 0,144 atau 14,4% dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebesar 14,4%.

Besarnya koefisien untuk variabel motivasi sebesar 0,378 atau

37,8% dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebesar 37,8%.

Besarnya koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,380 atau 38% dan pengaruh ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebesar 38%. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 85,7% hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel variabel komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebesar 85,7%. Sedangkan daya prediksi dari model regresi (R-square) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 73,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 73,4 % dan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti pengalaman, lingkungan kerja, kompetensi dan kesejahteraan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari analisis dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat diambil beberapa kesimpulannya:

1. Komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai diberi kesempatan untuk melakukan inovasi pekerjaan, petunjuk kerja yang dilakukan oleh pimpinan ke bawahan dikomunikasikan dengan jelas dan pemimpin perlu mendiskusikan cara penyelesaian pekerjaan

2. Komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa :
 - a. Kinerja pegawai akan meningkat apabila petunjuk kerja yang dilakukan oleh pimpinan ke bawahan dikomunikasikan dengan jelas, pimpinan menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas dengan jelas, pimpinan menerapkan umpan balik dalam melakukan komunikasi, mampu merespon setiap komunikasi dengan baik
 - b. Kinerja pegawai akan meningkat apabila gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terpenuhinya kebutuhan jaminan hari tua, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, diberikannya kesempatan untuk melakukan inovasi pekerjaan
 - c. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin mendiskusikan cara penyelesaian pekerjaan, pemimpin menghargai saran dari bawahan, pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan, pemimpin percaya bahwa bawahannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah gaya

kepemimpinan. Dengan nilai koefisien betta lebih besar dibandingkan variabel komunikasi dan motivasi.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitan dan kesimpulan di atas, maka saran-saran penelitian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Sehingga kondisi ini perlu mendapat perhatian instansi khususnya bagi pimpinan agar dapat berkomunikasi kepada pegawai dengan lebih baik, dan meningkatkan proses komunikasi dalam institusi untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menciptakan hasil yang maksimal.
- b. Nilai R square dalam penelitian ini sebanyak 73,4% menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73,4% dan sisanya 26,6% dipengaruhi variabel lain, maka disarankan menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja misalnya: pengalaman, lingkungan kerja, kompetensi dan kesejahteraan pegawai, sehingga akan mendapatkan hasil wawasan yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kota Sorong. *Jurnal Arthavidya*, Tahun 6, No 2, Juli 2015, hal. 497-508.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Mnesia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks

Gistosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.

Gujarati, Damodar, 2008, "Essentials of Econometrics," International Editon, McGraw-Hill.

Galanou., 2010. The Impact of Leadership Styles on Four Variables of Executives Workforce. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 6; June 2010.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.

Harlie. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11, No 2.

Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Kartono, Kartini. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press.

Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *JURNAL EKSIS Vol.6 No.1, Maret 2010*

Luthans, S Fried. 2006. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. Mc. Graw Hill. International Personnel Management.

Lena Lee and Poh Kam Wong., 2006. Individual attitudes, organizational reward system and patenting performance of R&D scientists and engineers. MPRA Paper No. 595, posted 27. October 2006.

Mangkuprawira, Sjafr. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Moekijat, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Muhammad, Arni, 2007, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Partini dan Hartono. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta. *Manajemen Bisnis Syariah*, No: 02/Th.VI.
- Robbins, S.P., 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi & Aplikasi*, Jilid II dan Jilid II Alih bahasa Adyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sriwidodo dan Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1*
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Tohardi, 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Umar, Husein.2007., *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.