

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KEBONAGUNGDEMAK

Dimas Candra Lesmana¹, Fitria Rohmatika², Ratih Pratiwi³, Mochamad
Purnomo^{4,1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wahid
Hasyim Semarang

Jl. Menoreh Tengah X No.22, Sampangan, Kec. Gajahmungkur,
KotaSemarang, Jawa Tengah 50232

e-mail: 1lesmanadimas27@gmail.com, 2vitriarf.16@gmail.com, 3rara@unwahas.ac.id,
4purnomo@unwahas.ac.id

Abstrak

Kurangnya pemimpin dalam mengawasi pegawainya yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak di tegur apa bila tidak berangkat atau terlambat. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawainya terutama dengan pegawai honorer atau non ASN yang lebih banyak sebagai tenaga teknis lapangan sehingga kadang merasa tidak diperhatikan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 33 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pegawai kecamatan dan masyarakat. Kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak.

Kata kunci: *kepemimpinan, komunikasi dan kinerja*

Abstract

The lack of leaders in supervising their employees means that there are still some employees who are not reprimanded if they do not leave or are late. Lack of communication between leaders and employees, especially with honorary or non-ASN employees who are mostly field technical personnel, so that sometimes they feel they are not being cared for. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and communication on employee performance at the Kebonagung Demak District Office Data were obtained through documentation and questionnaires. The sample used in the study of 33 respondents. Results are expected to provide useful information to sub-district employees and the community. Then processed using the SPSS application and the data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, determination coefficient test and hypothesis testing. The analysis shows that there is positive and significant influence of leadership and communication on employee performance at the Kebonagung Demak District Office.

Keywords: *leadership, communication and performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun bawahannya, sebagai satu kesatuan penentu tujuan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, keberhasilan atau kegagalan akan ditentukan oleh seorang pemimpin. Ada ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpin bertanggung jawab jika ada pegawai yang gagal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini merupakan ungkapan yang menempatkan kedudukan seorang pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang paling penting. Ada beberapa faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu faktor kepemimpinan dan faktor komunikasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Menurut Durbin (2015) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan kekuatan dinamis yang positif dan penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di kalangan bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya sekedar komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya saja, namun juga komunikasi antar pegawai yang mempunyai tingkatan yang sama dan komunikasi berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja, karena tidak ada pekerjaan yang tidak memerlukan komunikasi. Komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan dalam organisasi dapat mendorong bawahan pegawai tersebut bersemangat dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang ideal, serta komunikasi yang baik antar sesama pegawai dapat mendorong pegawai tersebut melakukan kerja sama, sehingga pekerjaan bisa selesai tepat waktu Durbin (2015).

Kinerja dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kesadaran anggota atau pegawai dalam mematuhi peraturan dan larangan yang berlaku. Kinerja juga dapat meningkat bila kepemimpinan yang baik dan komunikasi terjalin dengan baik antara pimpinan dan pegawai, antar sesama pegawai maka pegawai pasti akan bekerja dengan semangat sehingga dapat meningkatnya kinerja pegawai Thoha (2013).

Kurangnya pemimpin dalam mengawasi pegawainya yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak di tegur apa bila tidak berangkat atau terlambat juga merupakan masalah yang perlu diperhatikan di kantor kecamatan Kebonagung. Di setiap bulan pasti ada pegawai yang datang terlambat baik untuk pegawai ASN maupun non ASN.

Kehadiran pegawai di Kecamatan Kebonagung juga dinilai belum maksimal hal itu di lihat dari adanya beberapa pegawai yang masih terlambat atau ijin kerja. Kehadiran pegawai seperti tabel berikut:

Tabel 1.1 Kehadiran Pegawai di Kecamatan Kebonagung

Keterangan	Januari 2021	Peb 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021
Ijin	1	1	2	2	2
Sakit	2	3	3	1	4
Terlambat	1	4	3	2	3

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa kehadiran pegawai pada bulan Januari 2021 ada satu pegawai yang ijin, dua pegawai sakit dan satu pegawai yang terlambat. Kemudian pada bulan Februari 2021 ada satu pegawai yang ijin, tiga sakit dan 4 pegawai yang terlambat, dan seterusnya.

Minimnya konsultasi mengenai pekerjaan antara pegawai dan pemimpin yang dikarenakan banyaknya pekerjaan baik itu pelayanan masyarakat maupun pekerjaan teknis lainnya juga masih dirasakan. Hal itu terlihat pada saat kegiatan yang dilakukan oleh pegawai tanpa di dahului dengan pembekalan dari pimpinan, pembekalan dari pimpinan hanya di sampaikan secara umum saat apel pagi sebelum kegiatan di mulai tidak dilakukan khusus per tim.

Melihat latar belakang teori diatas maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kebonagung Demak”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak?
2. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Kebonagung Demak?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak?
4. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap inerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Kebonagung Demak.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak

1.4 Kajian Pustaka

Kinerja Pegawai

Menurut Wilson (2012), kinerja mengacu pada prestasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Sedangkan Mangkunegara (2013) menyatakan kinerja meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing, dan kinerja dijadikan sebagai indikator sejauh mana pegawai memenuhi tugas dan kewajibannya.

Menurut Wilson (2012), standar pekerjaan dapat disusun berdasarkan isi pekerjaan dan digunakan sebagai dasar penilaian untuk setiap tugas. Untuk memudahkan penilaian kinerja, standar kerja dapat diukur dan dirumuskan secara

terukur melalui:

1. Kuantitas: Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai syarat pekerjaan
 - a. Menetapkan target penyelesaian dalam setiap pekerjaan
 - b. Menetapkan target pekerjaan sesuai beban kerja
2. Kualitas: Memenuhi syarat tertentu dalam menghasilkan pekerjaan yang kualitas telah ditentukan
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah di tentukan
 - b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
3. Ketepatan waktu: Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu
 - b. Tidak menghambat pekerjaan lain
4. Kehadiran : Hadir dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Datang tepat waktu
 - b. Memiliki absensi yang baik
5. Kemampuan bekerjasama: kemampuan dalam menciptakan kekompakan
 - a. Menghargai rekan kerja
 - b. Bekerjasama dengan rekan kerja

Kepemimpinan

Peran kepemimpinan mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang mempengaruhi orang lain untuk meningkatkan efektivitasnya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Priyono (2010) menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain agar berusaha mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Syamsul (2012), terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan, yaitu:

A. Direktif: Pemimpin memberikan instruksi kepada karyawan

- 1) Karyawan memahami harapan pemimpin
- 2) Pemimpin memberikan arahan yang spesifik

B. Suportif (Caring): Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya

- 1) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
- 2) Memperhatikan kesejahteraan pegawai

C. Partisipatif (Keterlibatan): Pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan

- 1) Memberikan kebebasan berekspresi
- 2) Pertimbangkan saran dan masukan

D. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Pemimpin membantu bawahan dalam menerima tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

- 1) Menetapkan tujuan
- 2) Memerlihatkan kepercayaan pada karyawan

Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari, interaksi dengan individu lain mempunyai peranan yang sangat krusial. Tanpa hubungan komunikasi yang efektif dengan orang lain, kehidupan menjadi terganggu dan tidak berjalan dengan baik. Komunikasi

mempunyai peran yang sangat vital dalam rutinitas sehari-hari. Sesuai dengan pandangan Speed dan Faules (2013), komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian dan interpretasi pesan antar unit komunikasi yang tergabung dalam suatu organisasi tertentu.

Speed dan Faules (2013) menjelaskan bahwa dalam konteks organisasi, terjadi aliran informasi dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Hal ini dapat diketahui melalui dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Komunikasi keatas

Komunikasi keatas berarti informasi dari jabatan lebih rendah ke jabatan lebih tinggi. Indikator karyawan dapat melakukan komunikasi dengan atasan dan bila ada kendala bawahan mengkomunikasikan kepada atasan.

2. Komunikasi kebawah

Komunikasi kebawah berarti informasi dari jabatan lebih tinggi ke jabatan lebih rendah. Indikator atasan mengkomunikasikan tugas dan mengenai hasil kerja ke bawahannya.

3. Komunikasi flat

Penyampaian informasi diantara rekan kerja yang sama. Indikator karyawan percaya kepada rekan kerja dan kerjasama dengan rekan mengenai pekerjaan.

1.5 Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.2 Penelitian sebelumnya yang relevan

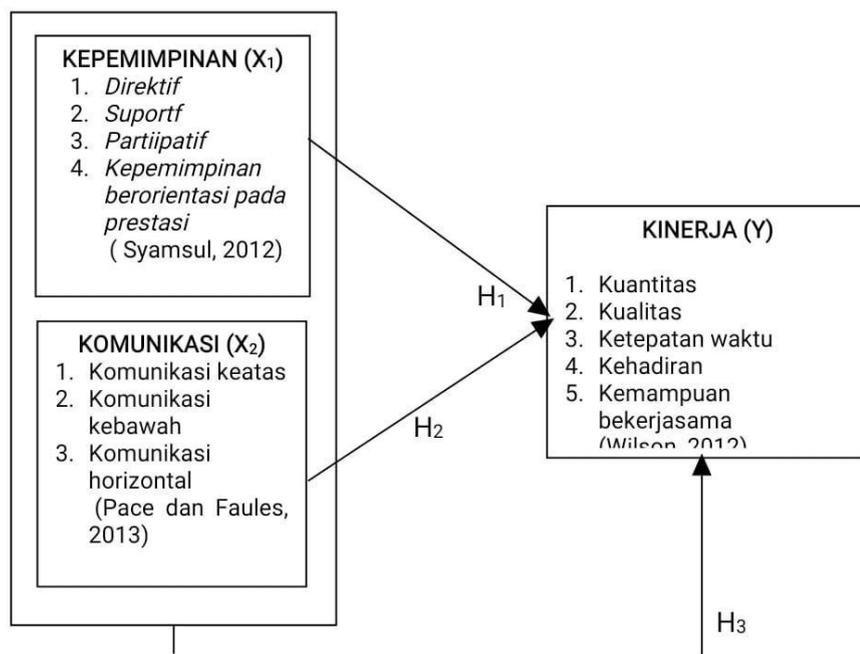
Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rahmat Sukarja (2015)	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU	1. Kepemimpinan (X1) 2. Komunikasi (X2) 3. Kinerja (Y)	Kepemimpinandan komunikasi secara parsial tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
Desfiah Ningsih (2015)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bukopin Tbk. Cabang Bekasi	1. Komunikasi (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil peneliian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dwi Wahyu Wijayanti (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Anugrah Semesta Semarang	1. Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT daya Anugrah Semesta Semarang
----------------------------	--	---	--

1.6 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang terjadi antara variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berikut uraian sistematis alasan dilakukannya penelitian ini.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi awal atau kesimpulan sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat kemungkinan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebonagung Demak.

H₂ : Terdapat dugaan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebonagung Demak.

H₃ : Terdapat dugaan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor

KecamatanKebonagung Demak.

H₄ : Terdapat dugaan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif yang mengandalkan metode survei. Menurut Sugiyono (2013), metode survei adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya, dan penelitian ini dapat dilakukan terhadap populasi besar atau kecil.

2.2 Subjek/Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Kebonagung yang terletak di Jalan Raya Kebonagung Kabupaten Demak sepanjang Jalan Raya Semarang – Purwodadi Kebonagung. Periode penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai Juli 2021.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang peneliti kumpulkan dan olah sendiri dari responden melalui penggunaan kuesioner dan dokumentasi.

a. Angket atau Kuesioner

Informasi utama dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebarankuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebonagung Demak. Dalam penelitian ini kuesioner berisi serangkaian pertanyaan tertulis dengan pilihan jawaban yang telah disiapkan.

Dalam penelitian ini tanggapan yang diberikan karyawan dinilai menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013), skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Berikut klasifikasi dan penilaian berdasarkan respon yang tercatat pada kuesioner yang dibagikan:

Tabel 2.1 Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

b. Dokumentasi

Peneliti memanfaatkan teknik dokumentasi karena dokumentasi dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk mengumpulkan data mengenai jumlah desa, identitas perangkat desa, dan jabatannya. Dokumentasi mencakup berbagai jenis variabel, seperti catatan, surat kabar, buku, majalah, notulen rapat, rencana, dan dokumen sejenis. Selain itu, sumber informasi tambahan dapat berupa data dan dokumen yang berkaitan dengan wilayah penelitian.

2. Information sekunder

Data sekunder merupakan informasi tertulis yang meliputi referensi buku dan jurnal ilmiah, data arsip, dokumen pribadi, dokumen resmi, dan berbagai artikel di media. Data sekunder yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan informasi yang akan melengkapi data yang diperlukan untuk penelitian.

2.4 Teknik Analisis Data

2.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas suatu kuesioner. Validitas suatu kuesioner terjadi ketika kuesioner tersebut efektif dalam mengungkapkan informasi yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas skala meliputi kemampuan skala dalam menjalankan fungsinya sesuai yang diharapkan dan mengukur variabel-variabel yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009).

2.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), misalnya dalam rangka menilai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Uji R² digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila menggunakan software IBM SPSS Measurements 25 diperoleh nilai R² yang mendekati satu yang menggambarkan adanya pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh yang timbul antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini antara variabel Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y). Hubungan antar variabel tersebut dinyatakan melalui rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi

B = Koefisien regresi

e = error

2.5 Uji Hipotesis

2.5.1 Uji Hipotesis t

Uji statistik t digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen. Uji t-statistik dilakukan dengan pendekatan singkat yaitu dengan menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen, dan hipotesis ini dapat diterima jika nilai melebihi 2 (dengan tingkat signifikansi 5%).) jika jumlah derajat kebebasan (df) mencapai 20 atau lebih (Ghozali, 2007). Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 5% berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini akan dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS 25.

2.5.2 Uji Hipotesis F

Uji statistik f digunakan untuk mengevaluasi pengaruh secara simultan atau simultan seluruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 25, yaitu dengan membandingkan hasil dari nilai probabilitas. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi 5% pengambilan keputusan didasarkan atas:

1. Jika probabilitas $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Jika probabilitas $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

2.5.3 Uji Koefisien Beta Standart

Digunakan untuk menentukan variabel independen yang withering berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien yang dihasilkan dari regresi linier yang telah dinormalisasikan akan mewujudkan variabel independen dengan tingkat signifikan withering tinggi, berarti variabel tersebut merupakan variabel yang withering besar pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Alat Analisis

3.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Hasil uji validitas pengaruh kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	1	0,435	0.282	Valid
	2	0,291	0.282	Valid
	3	0,831	0.282	Valid
	4	0,783	0.282	Valid
	5	0,435	0.282	Valid
	6	0,291	0.282	Valid
	7	0,755	0.282	Valid
	8	0,718	0.282	Valid

Komunikasi(X ₂)	1	0,344	0.282	Valid
	2	0,811	0.282	Valid
	3	0,596	0.282	Valid
	4	0,347	0.282	Valid
	5	0,811	0.282	Valid
	6	0,629	0.282	Valid
Kinerja (Y)	1	0,324	0.282	Valid
	2	0,345	0.282	Valid
	3	0,780	0.282	Valid
	4	0,721	0.282	Valid
	5	0,324	0.282	Valid
	6	0,345	0.282	Valid
	7	0,762	0.282	Valid
	8	0,728	0.282	Valid
	9	0,338	0.282	Valid
	10	0,776	0.282	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel validasi yang tersaji di atas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada variabel penelitian menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, seluruh indikator dianggap valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan (X₁), komunikasi (X₂), kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	Standar α	Keterangan
X ₁	0.730	0.60	Reliabel
X ₂	0.739	0.60	Reliabel
Y	0.733	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel yang tersaji diatas dalam pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh konsep pengukuran setiap variabel kuesioner dinilai mempunyai reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.3 Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini pengujian model koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R²*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini: Tabel 3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

3.3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986	.971	.970	.66271

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa didapat hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0.970 artinya 97,0% perubahan pada variabel dependen kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel independen kepemimpinan (X₁), dan komunikasi (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 02,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil analisis tersebut akan dijelaskan pada tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.717	1.348		.532	.599
X1	1.174	.040	.964	29.538	.000
X2	.077	.042	.060	1.850	.074

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel yang disajikan, hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai beta sebesar positif 0.964. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai beta positif sebesar 0.060. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji t

Berdasarkan tabel 4.10 tentang Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (uji t), maka uji hipotesis dilakukan sebagai berikut:

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
Hipotesis pertama menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0.964 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian diatas, didukung oleh penelitian dari Wa Ode Zusnita Muizu (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Sulawesi Tenggara yang hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa kepemimpinan, berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Hipotesis kedua menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.060 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian diatas, didukung oleh penelitian dari Didi Wandu, Suhroji Adha dan Iyah Asriyah(2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Sulawesi Tenggara yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

3.5.2 Uji F

Hasil uji hipotesis F (simultan) ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.703	2	224.352	510.844	.000 ^b
	Residual	13.175	30	.439		
	Total	461.879	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Untuk lebih jelasnya hasil uji hipotesis t didapatkan dari hasil tabel 4.11 diatas, ditujukan juga untuk pengujian hipotesis ketiga yaitu menguji pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap minakerja. Dari hasil olah information diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar $510.844 > F$ tabel dengan nilai df 2-32 sebesar 2.90, dengan nilai sig $0,000 < 0.05$. Maka dapat dikatakan variable kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) merupakan variabel yang baik dan tepat (fit) untuk mengukur perubahan dalam variabel kinerja (Y), sehingga membentuk persamaan yang fit. Artinya adalah variabel kepemimpinan dan komunikasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian diatas, didukung oleh penelitian dari Moh Ainur Rahman dan Arik Prasetya (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan

Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 2) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 3) Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang

3.6 Uji Koefisien Beta Standart

Uji koefisien beta standart dimaksudkan untuk mengetahui variabel independen yang withering berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien yang dihasilkan dari regresi linier yang telah dinormalisasikan akan mewujudkan variabel independen dengan tingkat signifikan withering tinggi, berarti variabel tersebut merupakan variabel yang withering besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya hasil uji hipotesis koefisien beta standart didapatkan dari hasil tabel 4.10 diatas, ditunjukan juga untuk pengujian hipotesis keempat yaitu variabel manakah diantara variabel independen (kepemimpinan dan komunikasi) yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil olah information diperoleh bahwa nilai koefisien beta positif variabel kepemimpinan sebesar 0.964. Dan merupakan nilai dengan koefisien beta positif withering tinggi diantara variabel independen yang lainnya. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang withering berpengaruh terhadap kinerja.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kedelapan pernyataan terkait kepemimpinan. Pernyataan dengan rata mean tertinggi adalah "mempertimbangkan saran dari karyawan merupakan sifat pimpinan yang baik" (4.33), menunjukkan bahwa responden menganggap sikap menerima dan mempertimbangkan saran dari karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, pernyataan dengan rata mean terendah adalah "pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi" (3.81), menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa pemberian penghargaan dari kepala camat kepada karyawan berprestasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Kesimpulannya, penting bagi kepala camat untuk mempertimbangkan sarankaryawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi guna meningkatkan kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian diatas, didukung oleh penelitian dari Wa Tribute Zusnita Muizu (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Sulawesi Tenggara yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin ideal pencapaian kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara.

3.7.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan terkait komunikasi. Pernyataan "karyawan saling bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam compositions penyelesaian kerja" mendapat rata mean tertinggi sebesar 4.12, menunjukkan pentingnya kerjasama dan keterbukaan di antara karyawan dalam

meningkatkan komunikasi. Sebaliknya, pernyataan "pimpinan selalu memberitahukan informasi kepada karyawan mengenai tugas yang akan dikerjakan" mendapat rata mean terendah sebesar 3.90, menunjukkan perlunya kepala camat lebih aktif dalam memberikan informasi tentang tugas kepada karyawan. Kesimpulannya, kerjasama dan keterbukaan antar karyawan penting untuk meningkatkan komunikasi dan kinerja karyawan, sementara kepala camat perlu lebih aktif dalam memberikan informasi tugas kepada karyawan untuk meningkatkan komunikasi di kantor kecamatan.

Hasil dari penelitian diatas, didukung oleh penelitian dari Didi Wandu, Suhroji Adha dan Iyah Asriyah (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Sulawesi Tenggara yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R²) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

3.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak

Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa kedua faktor yaitu kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sebanding terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji hipotesis F pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 510.844 > F tabel dengan nilai df 2-32 sebesar 2.90, dengan nilai sig 0,000 < 0.05. Maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan (X₁), komunikasi (X₂) merupakan variabel yang baik dan tepat (fit) untuk mengukur perubahan dalam variabel kinerja (Y), sehingga membentuk persamaan yang fit. Artinya variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya, ketika kepemimpinan dan komunikasi dilakukan dengan baik di lingkungan kerja, maka akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian diatas, didukung oleh penelitian dari Moh Ainur Rahman dan Arik Prasetya (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Organization di Kota Malang) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Organization Malang 2) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Organization Malang 3) Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Organization Malang.

3.7.4 Variabel Kepemimpinan adalah Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kebonagung Demak

Berdasarkan hasil olah information pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai beta positif sebesar 0.964 yang dimana untuk nilai koefisien beta variabel komunikasi memiliki nilai beta positif sebesar 0.060. Artinya bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang kuat dalam memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian diatas, didukung oleh penelitian dari M. Kiswanto (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- A. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebonagung Kabupaten Demak. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan yang dilakukan Kepala Camat baik, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
- B. Komunikasi juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebonagung Kabupaten Demak. Hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan dapat disimpulkan bahwa jika komunikasi antara pegawai baik dengan sesama pegawai dan atasan dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi peningkatan kinerjanya
- C. Kepemimpinan dan komunikasi jika digabungkan mempunyai pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebonagung Kabupaten Demak. variabel kepemimpinan dan komunikasi bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dan dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan dan komunikasi dilakukan dengan baik di lingkungan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
- D. Variabel kepemimpinan paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebonagung Kabupaten Demak. bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang kuat dalam memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Saran

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas sebelumnya, berikut beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan:

a. Camat Kebonagung Kabupaten Demak

Sebagai kepala camat agar selalu berkomunikasi kepada semua pegawai dengan baik dan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai untuk bekerja lebih maksimal

b. Pegawai

Sebagai pegawai kecamatan agar selalu berkomunikasi dengan baik kepada atasan dengan memberikan masukan atau saran untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan kinerja akan terjadi melalui komunikasi yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arikunto S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Bungin, Burhan. 2006. *Sosiologi Komunikasi (Teori Paradigma dan Diskursus Teknologi Di Masyarakat)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Durbin, Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media
- Fandy, Tjiptono. 2016. *Service, Quality & satisfaction*. Yogyakarta. Andi
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga
- Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pace, R. Wayne. 2013. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: Rosda
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Surabaya: Zifatama Publisher
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sutikno, Sobry. 2014. *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Lombok: Holistica
- Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta