

DETERMINASI KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Komang Sudarsana¹
I Nengah Aristana²
Yulius Gera³

(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2,3})
email: komang.sudarsana@triatmamulya.ac.id

Abstract

The purpose of this research: (1) to determine the effect of communication (X1) on employee performance (Y) in the Department of Public Works and Spatial Planning in Southwest Sumba Regency, (2) to determine the effect of leadership (X2) on employee performance (Y) in the Department of Public Works and Spatial Planning of Southwest Sumba Regency, (3) to find out the independent variables that have a dominant influence on employee performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Southwest Sumba Regency, (4) to determine the magnitude of the influence of communication and leadership on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in Southwest Sumba Regency. The population in this study are employees of the Department of Public Works and Spatial Planning in Southwest Sumba Regency, while determining the sample using the Slovin formula so that the samples obtained were as many as 90 people. Data analysis techniques used were quantitative descriptive analysis, validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests, and determination analysis. The analysis shows the regression model $Y = 1.545 + 0.205X_1 + 0.550X_2$. The conclusion obtained is communication (X1) has a positive and significant effect on employee performance variables (Y) in the Department of Public Works and Spatial Planning in Southwest Sumba Regency, which is indicated by the regression coefficient b_1X_1 which is positive. Leadership (X2) has a positive and significant effect on employee performance variables (Y) in the Department of Public Works and Spatial Planning in Southwest Sumba Regency, which is indicated by the positive coefficient b_2X_2 regression coefficient. The independent variable that has a dominant influence on employee performance is the leadership variable (X2) that is 0.550 while the communication variable (X1) is 0.205. The magnitude of the influence of communication and leadership on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in Southwest Sumba is 78.2% while the remaining 21.8% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *communication, leadership, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya

manusia bukan hanya sebagai faktor produksi suatu organisasi, akan tetapi merupakan aset yang dapat menjalankan organisasi tersebut. Organisasi merupakan sistem yang

mapan dari orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pelaksanaannya, peranan sumber daya manusia dan pembagian kerja yang proporsional menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, peranan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tata kelola pemerintahan yang baik dalam kaitannya dengan pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat, karena itu diperlukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi.

Pada era informasi dan reformasi dengan segala macam perubahan, pengembangan dan modernisasi yang berjalan saat ini, dibutuhkan suatu pemerintahan yang kuat, profesional dan solid. Salah satu instansi pemerintah dalam hal pelayanan publik yang berada di Kabupaten Sumba Barat Daya adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dan desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum. Dinas tersebut mempunyai peran yang sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur daerah. Menyadari akan wewenang, tugas dan tanggung jawab tersebut, pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam mengemban pelayanan kepada masyarakat, mendukung pemerintah pusat dan pemerintah daerah Kabupaten Sumba Barat Daya dalam rangka

melaksanakan program pembangunan yang berkesinambungan demi terciptanya masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera.

Kinerja pegawai merujuk pada perilaku dan sikap pegawai yang menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tata cara dan aturan yang berlaku, mengindikasikan bahwa bila pegawai yang diperlakukan secara layak dan adil maka mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai, terdapat fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya dimana belum ada standar penilaian khusus yang digunakan atau diterapkan terhadap tenaga kontrak dalam menilai kinerja mereka. Sedangkan untuk pegawai negeri sipil, belum ada penilaian yang objektif terhadap sasaran kinerja pegawai selama satu tahun anggaran dibuktikan dengan selalu diberikan nilai yang baik terhadap aspek-aspek yang dinilai walaupun pegawai tersebut pernah atau sering melakukan tindakan-tindakan yang melanggar aturan-aturan yang berlaku.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai, komunikasi merupakan salah satu faktor yang penting. Pencapaian tujuan dengan segala proses membutuhkan komunikasi yang efektif sehingga seorang pemimpin dalam menyampaikan informasi bisa mencapai sasaran apa yang ia inginkan dengan persepsi yang sama (Rivai dan Mulyadi, 2010: 130). Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menerapkan komunikasi secara vertikal dan

horizontal dimanacomunikasi secara vertikal dilakukan melalui pendelegasian wewenang dan penyampaian informasi kepada bawahan, sedangkan komunikasi horisontal terjadi melalui koordinasi antara bidang-bidang pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Walaupun komunikasi sudah dilaksanakan dengan baik, sebagai manusia biasa sering terjadi kekeliruan dan kesalahpahaman. Hal tersebut terlihat dimana terjadi perselisihan antara beberapa pegawai pada saat penentuan lokasi sebuah proyek yang akan dilaksanakan. Terdapat pegawai yang lebih mementingkan tujuan pribadi dengan cara menempatkan lokasi proyek tersebut tidak sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran. Ini akan berakibat pada terlambat dimulainya pekerjaan tersebut karena masih dipertentangkan, berpengaruh terhadap batas waktu penyelesaian pekerjaan sehingga pencapaian atau serapan alokasi dana terhadap program tersebut menjadi rendah. Ini akan berakibat pula bagi kinerja organisasi secara keseluruhan karena persentase tingkat serapan dana terhadap program dan kegiatannya menjadi rendah. Hal lain berkaitan dengan komunikasi yaitu terjadi perselisihan antara beberapa pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak. Ini terjadi karena dalam bertingkah laku, tenaga kontrak tidak menunjukkan etika yang baik terhadap pegawai negeri sipil.

Selain komunikasi, kepemimpinan turut memberikan peranan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena bila pola kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka pemimpin tersebut dapat dijadikan panutan bagi bawahan baik terhadap perilaku maupun tindakan

yang selalu konsisten dan berkomitmen tinggi terhadap tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Hasibuan (2012:170), kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kemampuan dan gaya yang dimiliki oleh seorang pimpinan harus dapat memberikan arahan terhadap bawahannya, sebab tanpa pengarahan pimpinan, bawahan akan lebih mementingkan tujuan pribadi dari pada tujuan organisasi. Berkaitan dengan kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, ada fenomena yang terjadi dimana terdapat pegawai yang menilai pemimpin kurang tegas dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, pemimpin kurang tegas dalam mengambil keputusan usulan perpanjangan kontrak terhadap tenaga kontrak pada akhir tahun anggaran.

Berikut adalah rumusan masalah untuk diteliti dalam penelitian ini:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya?
3. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya?

4. Besarnya pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Purba (2006) komunikasi adalah suatu usaha yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas dan atas dasar azas-azas tersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap. Menurut Wiryanto (2014), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Sedangkan menurut Widjaja (2006), komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai sarana tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu atau kelompok.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Konsep ini mempunyai unsur-unsur :

1. Suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti

2. Suatu sarana pengaliran informasi, dan
3. Suatu sistem bagi terjalannya komunikasi diantara individu-individu

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Stoner (dalam Umar, 2009) adalah proses pengarahan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Hemhill & Coons (dalam Yulk, 2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*share goal*). Menurut Timpe (2010) bahwa kepemimpinan tidak sama artinya dengan manajemen, ia adalah suatu kemampuan yang lebih tinggi. Pemimpinlah yang menentukan kemana arah bisnis, arah tujuan internal maupun eksternal dalam menyelaraskan aset dan keterampilan organisasi dengan kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan. Pemimpin adalah ahli strategi yang menetapkan tujuan organisasi, sedang manajer memusatkan perhatian pada cara agar organisasi dapat mencapai tujuan itu. Robbins (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Sumber pengaruh tersebut bisa formal, karena kedudukannya dalam organisasi atau informasi pembawaan diri. Menurut Schuller dan Hatten (dalam Salusu, 2008) berpendapat bahwa secara universal dan bebas, nilai kepemimpinan ditafsirkan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi-mimpi seseorang dan kemudian menetapkan tujuan hidup seseorang. Kepemimpinan dalam pandangannya berarti sesuatu daya

yang mampu menggerakkan seseorang dari dalam dirinya dan mengarahkan kepada seseorang sukses mencapai misi organisasi. Menurut Hasibuan (2012). Aristana (2012) menyebutkan pemimpin memiliki peran penting dalam pengelolaan pengikut organisasi.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas mengenai pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, bawahan atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja Pegawai

Performance atau kinerja menurut Rivai (2009) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Jadi kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

menjalankan tugasnya. Pengertian lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2013) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Dari beberapa definisi diatas mengenai kinerja, peneliti menyimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu.

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Berdasarkan tingkat ekspansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2010) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Hal ini berarti penelitian ini berfokus pada pengaruh komunikasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya sebagai variabel dependen.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yaitu sejarah berdirinya dinas, struktur organisasi, uraian tugas pegawai dan data kuantitatif yang berupa angka-angka yang diperoleh antara lain dari data jumlah pegawai dan dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pengkualifikasian data dengan menskor jawaban responden

Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya sebanyak 115 orang. Jumlah sampel sebanyak 90 orang yang dihitung berdasarkan rumus slovin

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahannya dengan bantuan komputer program SPSS. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

a = Konstanta

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kepemimpinan

b = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima berarti tidak ada pengaruh dan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak berarti ada pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat diuraikan pada table berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Komunikasi (X1)	X1.1	0,713	0,2072	Valid
	X1.2	0,847		Valid
	X1.3	0,763		Valid
	X1.4	0,768		Valid
	X1.5	0,729		Valid
	X1.6	0,785		Valid
	X1.7	0,652		Valid
	X1.8	0,585		Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,766	0,2072	Valid
	X2.2	0,844		Valid
	X2.3	0,771		Valid
	X2.4	0,683		Valid
Kinerja	Y1	0,753	0,2072	Valid

Pegawai	Y2	0,769	Valid
(Y)	Y3	0,759	Valid
	Y4	0,741	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 18

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komunikasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kinerja pegawai (Y) pada tabel 1 menunjukkan bahwa butir –butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dimana nilai r-hitung masing-

masing variabel (X1,X2 dan Y) > nilai r-tabel (0,2072) sehingga dapat disimpulkan untuk dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Hasil pengujian reliabilitas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0, 877	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0, 765	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0, 747	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 18

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel komunikasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (0,877; 0,765;

0,747), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat diuraikan pada table berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,545	,937		1,649	,103	
Komunikasi	,205	,041	,363	4,972	,000	,782
Kepemimpinan	,550	,069	,585	8,012	,000	

Sumber: Hasil Output SPSS 18

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dituliskan persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

$$Y = 1,545 + 0,205X_1 + 0,550X_2 + e$$

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya.

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi hasil

pengujian masing-masing variabel bebas dimana nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 4,972 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9876. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,972 > 1,9876$ nilai signifikansi pengujian $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima yaitu: “Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya”, artinya secara individual komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi hasil pengujian masing-masing variabel bebas dimana nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 8,012 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9876. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,012 > 1,9876$, nilai signifikansi pengujian $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima yaitu: “Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya”, artinya secara individual kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya.

3. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya

Hasil analisis regresi pada pengujian ini sebagaimana terlihat dalam tabel 3 diatas menunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi dan kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik demikian sebaliknya. Konstanta a yang bernilai positif sebesar 1,545 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah bernilai positif meskipun tidak ada komunikasi dan kepemimpinan. Koefisien regresi variabel komunikasi b_1X_1 sebesar 0,205 memiliki arti bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,205 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan koefisien regresi variabel kepemimpinan b_2X_2 yang bernilai sebesar 0,550 memiliki arti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan dapat

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,550 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi b_1X_1 dan b_2X_2 tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.

4. **Besarnya pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas (independen) menerangkan variabel terikat (dependen) dengan melihat nilai R^2 . Berdasarkan tabel 4.9 nilai R^2 sebesar 0,782 memiliki arti bahwa 78,2% variabel komunikasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya, maka dapat disimpulkan:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, kinerja

pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya juga akan meningkat.

2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya juga akan meningkat.
3. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya.
4. Komunikasi dan kepemimpinan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 78,2% sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya karena kepemimpinan merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan kualitas kepemimpinan dapat dilakukan kepala dinas dengan memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, memberikan ide baru

kepada bawahan, berpartisipasi dalam pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan dan juga mendelegasikan tugas secara adil sesuai bidang tugas bawahan.

2. Seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya diharapkan dapat melakukan upaya untuk memperbaiki komunikasi dengancara koordinasi, pertemuan, menjalin hubungan yang baik pada internal maupun eksternal organisasi, saling berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi juga harus dijaga oleh pimpinan yaitu melakukan komunikasi secara jelas dan menggunakan bahasa yang baik dan mudah dipahami oleh pegawai. Pegawai juga harus mampu mengemukakan pendapat dan aspirasinya kepada pimpinan dengan bahasa yang sopan serta jelas sehingga pimpinan dapat memahami apa yang disampaikan oleh pegawai.
3. Unsur-unsur pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dalam organisasi tersebut yang dapat dilakukan dengan diterapkannya cara membimbing dan mengarahkan bawahan, memberikan proporsi dan tanggung jawab kepada bawahan, menjaga hubungan yang baik dengan bawahan, mengajak bawahan berkomunikasi untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman serta bersedia mendengarkan saran-saran bawahan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan lagi

penelitian ini dengan menambah jumlah variabel yang digunakan atau memperluas objek penelitian sehingga akan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton.2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Pustaka Setia. Bandung
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi Kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Edison, Emron, Yohny Anwar &Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Alfabeta.Bandung
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, UNDIP. Semarang
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: ASTABRATA Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.Edisi Kedua. Yogakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Maddatuang, Bahtiar. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah

-
- (DPKD) Kabupaten Gowa.
SEIKO Journal Management & Business Vol.1 No.1, 2017
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L.&J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad, A. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara 9
- Muyanto, H.&A. Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung.
- Nugroho, Agung. 2010. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta
- Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat Daya Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumba Barat Daya
- Peraturan Bupati Kabupaten Sumba Barat Daya Nomor 32 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumba Barat Daya.
- Purba. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan. Pustaka Bangsa Perss
- Rachmawati, Hj. Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV. Andi Offset
- Rivai, Veithzal&Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*(Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*(Edisi ke-10). Jakarta: PT. Indeks.
- Rusdi.2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Noken 3 (1) 48-61. 2017*
- Salusu, J. 2008. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumantri, Rusli. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan*
-

-
- Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.* Skripsi Sarjana S1 Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia (Asian Banking Finance And Informatics Institute) Jakarta.
- Suwatno & Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* CV. Alfabeta. Bandung.
- Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Timpe, D. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Performance.* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Umar, H. 2009. *Evaluasi Kinerja Perusahaan (Teknik Evaluasi Bisnis Dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif dan Modern).* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. *“Manajemen Kinerja”.* Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian.* Jakarta: Rajawali
- Wijaya, A.W. 2003. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Rineka Cipta. Jakarta
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.: Teori, Psikologi, Huum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan.* PT Rajawali Pers. Jakarta
- Wiryanto. 2014. *Pengantar ilmu komunikasi.* Jakarta: PT. Grasindo
- Yulk, G. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks.
-