



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH (DPKD)
KABUPATEN GOWA**

***The Influence of Leadership, Communication and Professionalism on
Employee Performance at Local Financial Management Department
(DPKD) Gowa Regency***

Bahtiar Maddatuang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email : bahtiar@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa dengan jumlah populasi sebanyak 142 orang pegawai. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 59 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 3) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 4) Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Profesionalisme, Kinerja Pegawai. DPKD Kabupaten Gowa

ABSTRACT

Regional Finance Management Office (DPKD) Gowa District with a total population of 142 employees. The sample of this study was determined by using slovin formula so that the sample obtained as many as 59 people. Data analysis in this research use multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) Leadership positively and significantly partially to the performance of employees at the Regional Finance Management Office (DPKD) Gowa District. 2) Communication has a positive and significant effect partially on the performance of employees at the Regional Finance Management Office (DPKD) Gowa District. 3) Professionalism has a positive and significant effect partially on the performance of employees at the Regional Finance Management Office (DPKD) Gowa District. 4) Leadership, Communication and Professionalism have positive and significant influence simultaneously on employee performance at District Financial Management Department (DPKD) Regency.

Keywords: Leadership, Communication, Professionalism, Employee Performance. DPKD Kabupaten Gowa

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, karena keberhasilan manajemen di organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawainya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, peneliti membatasi dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan komunikasi hubungannya dengan kinerja pegawai.

Menurut Raharjo dan Purbudi (1997) bahwa suatu keberhasilan dan kegagalan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Dengan demikian, seorang pemimpin yang baik adalah ketika mampu untuk memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga kepemimpinan menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat bekerja. Dengan adanya hubungan yang komunikasi dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, faktor profesionalisme juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tjokrowinoto (1996) dalam Tangkilisan (2005) mendefinisikan profesionalisme sebagai kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Ketika pegawai mampu menunjukkan profesionalisme yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa yang tampak bahwa masih terlihat beberapa permasalahan terkait dengan kepemimpinan, komunikasi maupun profesionalisme pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa . Misalnya, pemimpin terlihat ada kecenderungan dalam

menyampaikan informasi atau berita kepada bawahan belum optimal, sehingga terkadang pegawai atau bawahan tidak mengerti sehingga tidak mampu melaksanakan tugas yang diinginkan oleh pimpinan. Disamping itu, komunikasi atasan dan bawahan juga terkadang mengalami miskomunikasi, sehingga terkadang informasi yang disampaikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dari organisasi, ada hubungan baik antar pegawai, antara pegawai dengan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa".

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Terry (2005) bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

Menurut G.R. Terry dalam Winardi (2006) terdapat 8 (delapan) teori kepemimpinan, yaitu:

- a) Teori Otokratis (*The Autocratic Theory*)
Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpinan otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi dimana disiplin adalah faktor yang terpenting.
- b) Teori Psikologis (*The Psychologic Theory*)
Pendekatan terhadap teori ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.
- c) Teori Sosiologis (*The Sociologic Theory*)
Dalam teori ini ada anggapan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara pengikut.
- d) Teori Supportif (*The Supportive Theory*)
Dalam pendekatan ini pimpinan beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaik-baiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka.
- e) Teori Laissez Faire (*The Laissez Faire Theory*)
Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.
- f) Teori Perilaku Pribadi (*The Personal-Behaviour Theory*)
Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Sumbangan pemikiran penting dalam teori ini adalah bahwa seorang pemimpin tidak

berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapinya.

g) Teori Sifat (*The Trait Theory*)

Teori ini memberikan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Intelegensia
- 2) Inisiatif
- 3) Energi atau rangsangan
- 4) Kedewasaan emosional
- 5) Persuasif
- 6) Skill komunikatif
- 7) Kepercayaan pada diri sendiri
- 8) Perseptif
- 9) Kreativitas
- 10) Partisipasi sosial

h) Teori Situasi (*The Situational Theory*)

Dalam teori ini menerangkan bahwa harus ada cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

Komunikasi

Robbins (2013) menyebutkan bahwa "komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar".

Adapun proses komunikasi (Siagian, 2010) menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- a) Adanya dua pihak yang terlibat, yaitu subyek dan obyek komunikasi. Subyek merupakan sumber dan obyek sebagai sasaran komunikasi.
- b) Adanya pesan yang hendak disampaikan oleh subyek kepada obyek.
- c) Pemilihan cara atau metode yang digunakan oleh obyek untuk menyampaikan pesan, lisan atau tertulis dengan alat penyampaian.
- d) Pemahaman metode penyampaian pesan oleh obyek sehingga pesan diterima dalam bentuk yang diinginkan oleh subyek.
- e) Penerimaan oleh obyek.
- f) Umpan balik dari obyek ke subyek

Agar terjadi kegiatan kelompok atau organisasi maka harus ada komunikasi antara para anggotanya. Dalam suatu organisasi kerja komunikasi menjalankan beberapa fungsi (Moekijat, 1993), yaitu sebagai berikut:

- a) Komunikasi menyampaikan informasi dan pengetahuan dari orang satu ke orang lain sehingga dapat terjadi tindakan kerjasama.
- b) Komunikasi membantu mendorong dan menggerakkan orang-orang untuk melaksanakan sesuatu, seperti apabila seorang pengawas mendorong orang-orang bawahan mengerjakan suatu proyek.
- c) Komunikasi membantu membentuk sikap dan menanamkan kepercayaan untuk mengajak, meyakinkan dan mempengaruhi perilaku.
- d) Komunikasi membantu memperkenalkan pegawai dengan lingkungan fisik dan sosial mereka. Tanpa mereka akan merasa tidak mampu mencapai harapan atau menempatkan diri mereka sendiri sebagaimana mestinya dalam lingkungan mereka.

Profesionalisme

Tjokrowinoto (1996) dalam Tangkilisan (2005) mendefinisikan profesionalisme sebagai kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Menurut pendapat tersebut, Tangkilisan (2005) menjelaskan bahwa kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai, dan kemampuan dalam meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etis kerja yang tinggi.

Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Apa yang dikemukakan Hamalik (2000) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek- aspek sebagai berikut:

1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek Profesionalisme dan vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik.
4. Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek Personal, bahwa setiap kerja harus memiliki sifat-sifat kebibadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin.
6. Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Kinerja

Menurut Handoko (2008) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyangkan atau tidak menyenangkan. Demikian pula menurut Prawirosentono (2008) mengartikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

McDonald dan Lawton seperti yang dikutip oleh Keban (2004) mengatakan kinerja dapat diukur dari *output oriented measures throughout, efficiency* dan *effectiveness*. Sedangkan Selim dan Moodward memberikan beberapa indikator yaitu *workload/demand, economy, efficiency, effectiveness* dan *equity*. Namun dari indikator-indikator tersebut *effectiveness* merupakan indikator yang paling luas cakupannya.

Untuk mengukur kinerja dari pegawai atau aparatur, Mondy dan Noe (1990) menggunakan pendekatan yang mengarah pada *Management by Objective* (MBO). Metode MBO melihat perilaku pegawai atau aparatur (*personal attributes*) dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah *quantity of work, quality of work, dependability, initiative, adaptability, dan cooperation*. Selain itu juga diberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan pendapatnya mengenai kinerjanya selama ini juga pendapatnya terhadap kinerja masa depannya.

Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa
4. Secara bersama-sama kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa sebanyak 142 orang. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang pegawai pada Dinas Kabupaten Gowa yang dihitung berdasarkan rumus slovin.

Teknik Analisis Data dan Uji Hoptesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Proses pengolahannya penulis menggunakan bantuan komputer program SPSS. Adapun model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi

X₃ = Profesionalisme

Y = Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah tolak H_a jika F_{tabel} < F_{hitung}, dengan dk pembilang = K dan dk penyebut = n – k – 1 dengan α = 0,05 pada keluaran dari program SPSS, maka terima H_o. Dengan membandingkan nilai sig. < Sig α (p < 0,05) maka H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

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

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
X1.1	0,748	0,30	Valid
X1.2	0,866	0,30	Valid
X1.3	0,883	0,30	Valid
X1.4	0,842	0,30	Valid
X1.5	0,693	0,30	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X1) pada tabel 4.1, menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuisioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung $\geq 0,30$ (0,748; 0,866; 0,883; 0,842; 0,693). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X1) dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
X2.1	0,918	0,30	Valid
X2.2	0,900	0,30	Valid
X2.3	0,913	0,30	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komunikasi (X2) pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuisioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung $\geq 0,30$ (0,918; 0,900; 0,913). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel komunikasi (X2) dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Profesionallisme (X3)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
X3.1	0,827	0,30	Valid
X3.2	0,809	0,30	Valid
X3.3	0,886	0,30	Valid
X3.4	0,915	0,30	Valid
X3.5	0,861	0,30	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel profesionalisme (X3) pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuisioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung $\geq 0,30$ (0,827; 0,809; 0,886; 0,915; 0,861). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel profesionalisme (X3) dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
Y.1	0,760	0,30	Valid
Y.2	0,843	0,30	Valid
Y.3	0,845	0,30	Valid
Y.4	0,797	0,30	Valid
Y.5	0,913	0,30	Valid
Y.6	0,852	0,30	Valid
Y.7	0,886	0,30	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuisioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung $\geq 0,30$ (0,760; 0,843; 0,845; 0,797; 0,913; 0,852; 0,886). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Kemudian, hasil pengujian reliabilitas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Point (0,6)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,861	0.60	Realibel
Komunikasi (X2)	0,920	0.60	Realibel
Profesionalisme(X3)	0,909	0.60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,931	0.60	Realibel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.5, bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (0,861; 0,920; 0,909; 0,931), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas. Atau dengan kata lain, bahwa kuisioner ini reliable sebagai instrument penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi berdasarkan pengujian secara parsial dan simultan yang masing-masing akan diuraikan pada pembahasan berikut ini. Adapun hasil uji analisis regresi dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.343	2.270		3.234	.002
	X1	.443	.165	.313	2.686	.010
	X2	.491	.216	.278	2.276	.027
	X3	.407	.187	.312	2.173	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Uji t pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,686 dengan signifikansi t sebesar 0.010. Adapun t_{tabel} dalam penelitian ini yakni sebesar 2,005 ($df = n - k$, dimana $n =$ jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,686 > 2,005$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.010 < 0.05$), maka secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien *regresi standardize* (0,313) bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa".

Uji t pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada variabel komunikasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,276 dengan signifikansi t sebesar 0.027. Adapun t_{tabel} dalam penelitian ini yakni sebesar 2,005 ($df = n - k$, dimana $n =$ jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,276 > 2,005$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$), maka secara parsial komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien *regresi standardize* (0,278) bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa".

Uji t pengaruh profesionalisme (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada variabel profesionalisme (X3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,173 dengan signifikansi t sebesar 0.034. Adapun t_{tabel} dalam penelitian ini yakni sebesar 2,005 ($df = n - k$, dimana $n =$ jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,173 > 2,005$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.034 < 0.050$), maka secara parsial profesionalisme (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien *regresi standardize* (0,312) bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa".

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari koefisien regresi terstandarisasi (atau beta). Nilai yang paling tinggi mengindikasikan variabel yang paling dominan. Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa

variabel kepemimpinan (X1) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan koefisien beta sebesar 0,313, kemudian profesionalisme (X3) sebesar 0,312, serta yang paling rendah yakni komunikasi sebesar 0,278.

Adapun hasil pengujian secara simultan dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1235.815	3	411.938	32.582	.000 ^a
	Residual	695.372	55	12.643		
	Total	1931.186	58			
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.7, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 32,582 (signifikansi $F = 0.000$). adapun nilai F_{tabel} dalam penelitian ini yakni sebesar 2,78 ($df_1 = n - k$ dan $df_2 = k - 1$). Dengan demikian, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($32,582 > 2,78$) atau $Sig. F < 5\%$ ($0.000 < 0.050$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan profesionalisme (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti apabila kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan profesionalisme (X3) dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya jika kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan profesionalisme (X3) menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil uji secara simultan dengan uji-F dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gowa. Artinya bahwa, apabila kepemimpinan, komunikasi, dan profesionalisme pegawai naik secara bersama-sama, maka kinerja pegawai akan semakin naik, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan, komunikasi, dan profesionalisme pegawai turun secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan semakin turun.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi juga ditentukan oleh Kepemimpinan (Fauzi, 2012; Partini dan Hartono, 2013), Komunikasi (Partini dan Hartono, 2013; Indrawan, 2009) dan Profesionalisme (Cahyani, 2007; Siahaan, 2010). Dengan demikian, jelas bahwa untuk mencapai kinerja yang lebih baik, interaksi antara kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan instansi serta didukung dengan komunikasi dan profesionalisme pegawai yang baik, maka seorang pegawai akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

Kinerja pegawai di DPPKAD Kabupaten Gowa secara umum telah baik, akan tetapi ada beberapa hal yang masih dinilai kurang berdasarkan penilaian responden yaitu dalam hal

kecepatan bekerja. Dalam hal kecepatan kerja pegawai, masih banyak responden yang menjawab netral (25,4%), artinya bahwa selama ini belum seluruhnya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Untuk itu, kecepatan kerja pegawai perlu lebih ditingkatkan melalui sikap profesionalisme kerja yang lebih baik, dipadukan dengan sikap kepemimpinan dari pimpinan, serta menciptakan komunikasi yang baik terhadap pegawai di DPPKAD Kabupaten Gowa.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji-t dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa, yang artinya jika nilai kepemimpinan naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika nilai kepemimpinan turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan Fauzi (2012) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. X. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan Partini dan Hartono (2013) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gowa dinilai cukup berhasil dalam menciptakan pola kepemimpinan yang baik. Hal ini akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai di kantor yang semakin baik. Akan tetapi, masih ditemukan beberapa kekurangan berdasarkan penilaian responden yaitu dalam hal dorongan kerja berupa pemberian penghargaan (*reward*). Hal ini diharapkan untuk menjadi perhatian di masa mendatang, agar kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa lebih baik lagi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji-t dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa, yang artinya jika kemampuan komunikasi pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Partini dan Hartono (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian halnya dengan Indrawan (2009) yang menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, artinya pada saat intensitas komunikasi meningkat maka kinerja meningkat dan bila intensitas komunikasi menurun maka kinerja pun akan menurun.

Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Newstrom dan Davis (2004:151) mengemukakan bahwa "Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi".

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai DPPKAD Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji-t dapat ditarik kesimpulan bahwa Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gowa, yang artinya jika profesionalisme kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika profesionalisme kerja pegawai turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2007) menemukan bahwa profesionalisme akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian halnya dalam penelitian yang dilakukan Siahaan (2010) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa profesionalisme auditor BPK mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Profesionalisme pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gowa berdasarkan persepsi responden tersebut di atas pada dasarnya telah baik, akan tetapi ada beberapa hal yang masih dinilai kurang berdasarkan penilaian responden yaitu dalam hal kreativitas kerja maupun terkait dengan *accountability*. Dalam hal kreativitas kerja pegawai paling rendah dinilai oleh responden, artinya bahwa selama ini belum seluruhnya pegawai mampu mencari ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih statis terhadap konsep kerja yang telah dilakukan selama ini. Demikian halnya dengan *accountability*, dimana ada beberapa pegawai yang dinilai belum siap dalam menerima tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya, dan pegawai perlu menghindarkan diri dari pemikiran bahwa saya sekedar melaksanakan perintah atasan saja. Oleh karena itu, profesionalisme pegawai di lingkup pemerintahan khususnya Kabupaten Gowa perlu untuk lebih ditingkatkan khususnya dalam hal kreativitas dan kesiapan untuk menerima tanggung jawab.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .
4. Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa .

REFERENSI

- Davis, K., & Newstrom, J.W. 2004. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw-Hill Book Company.
- Fauzi, Imam. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus*, Management Analysis Journal.I (1), 1-7.
- Hamalik, Oemar, 2000. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Y.P. Peminindo.

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Indrawan, M. I. 2009. *Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM*. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu, Vol 2, No.1
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Moekijat. 1993. *Teori Komunikasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M, 1990. *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon
- Partini, Sri dan Hartono. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No: 02/th.vi/Agustus 2012-Januari 2013.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Raharjo, Mudji, dan Purbudi. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPN. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, Victor. D. 2010. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan Bpk-Ri Provinsi Aceh)*. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi, Vol.3 No. 1. Januari. Hal. 10-28.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W., 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi T., 2006, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana