

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KARO

Jupianus Sitepu (NIDN: 0107068103)
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Quality
email : jupianus.karona@gmail.com

ABSTRAKSI

Sumber Daya Manusia Selalu dibutuhkan dalam suatu organisasi maupun lembaga, Dimana kebutuhan akan Sumber daya Manusia merupakan faktor utama yang harus dipersiapkan sebelum menjalankan roda suatu organisasi atau lembaga. Permasalahan Sumber Daya Manusia sangat erat kaitannya dengan Kinerja dan Kepemimpinan didalam suatu lembaga atau organisasi yang sangat perlu peningkatan produktivitas pelayanan secara umum yang ada kaitannya dengan kinerja pegawai. Penelitian ini berupaya untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana membangun kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo. Komunikasi merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia dalam kaitannya dengan hubungan antar manusia. Pentingnya komunikasi organisasi tidaklah dapat dipungkiri dalam suatu manajemen. Komunikasi antar pesona adalah komunikasi antar seseorang komunikator dengan komunikan atau antar seorang komunikator dengan dua orang komunikan. Baik komunikasi berdua maupun bertiga sifatnya dialogis sifatnya secara tatap muka. Dalam Situasi Komunikasi, umpan balik terjadi secara langsung dengan perkataan sehingga komunikator dapat mengetahui efek komunikasinya pada saat itu juga. Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen yang motivasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial maka diperoleh variabel motivasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,575 artinya bahwa persentase motivasi kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 57,5% atau variasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 57,5% variasi variabel dependen.

Kata Kunci: *motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, kinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Karo sebagai lembaga Negara dalam penyelenggaraan pemilihan umum, baik dalam pemilihan anggota DPRD Kabupaten, Propinsi, DPR, DPD, Presiden dan wakil Presiden, Kepala Daerah propinsi Sumatera Utara, dan Kepala daerah Kabupaten Karo. Kegiatan KPU Kabupaten Karo dapat berjalan dengan baik bila kebutuhan pegawainya dapat dicukupi sesuai dengan keinginan para pegawai sehingga menimbulkan kinerja yang relatif tinggi. Peranan motivasi kerja di KPU Karo dituntut untuk mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Disamping itu kepemimpinan juga sangat mendukung bagi peningkatan kinerja pegawai. Dalam keputusan Presiden Nomor 54 Tahun 2003 tentang pola organisasi dan tata lindungan KPU, disebutkan bahwa secara organisasi KPU merupakan lembaga vertikal dimana KPU

Kabupaten/Kota, KPU Propinsi maupun KPU mempunyai 2 (Dua) Pimpinan, yaitu KPU itu sendiri dan Bupati / Walikota atau Gubernur. Disisi lain sebagai sebuah organisasi proses rekrutmen anggota duduk menjadi pimpinan di KPU dilakukan oleh panitia daerah yang beranggotakan para tokoh masyarakat non partisan dan perwakilan dari unsur Pemerintah yang nantinya menghasilkan 10 (sepuluh) nominator untuk selanjutnya dipilih 5 (lima) orang untuk menjadi anggota KPU kabupaten oleh sidang pleno KPU Propinsi.

Perumusan Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo,

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap kiner-

ja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo.

Semua organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan, dan tujuan itu merupakan ukuran kinerja dan keberhasilan organisasi. Menurut Siagian (2003) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektifitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, Sumber daya, kejelasan kerja, dan umpan balik. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Umpan balik 360 derajat adalah sistem manajemen kinerja dimana orang-orang menerima umpan balik kinerja dari mereka yang berada di semua sisi mereka dalam organisasi., Atasan mereka, kolega dan rekan sebaya mereka seta bawahan mereka (Gregory Moorhead dan Ricky W Griffin, 2013 : 155). Motivasi (Motivation) adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya (Gregory Moorhead dan Ricky W Griffin, 2013). Menurut Stephen (2008 : 222), Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja seorang karyawan kadang-kadang tidak sama dengan

Kecakapan yang dimilikinya. Tidak sesuai prestasi kerja dengan kecakapannya itu bagi seseorang karyawan mungkin karena tidak mempunyai kemauan, dapat juga karena tidak menyukai pimpinannya atau juga karena kekurangan energi dan lain-lain. Dalam psikologi, keadaan seperti ini dikatakan bukan karena kecakapan (ability) yang kurang, melainkan motivasi yang kurang atau tidak ada. Motifnya yang tidak kuat sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan kecakapannya.

Onong (2003 : 69) mengatakan : Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai tujuan. Dan motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk

mengambil tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan suatu tujuan.

Seseorang melaksanakan kecakapannya karena ada suatu motif. Suatu motif timbul berdasarkan kebutuhan hidup. Kebutuhan manusia ada dua jenis : kebutuhan primer atau kebutuhan psikologis yang pokok dan kebutuhan sekunder atau kebutuhan yang bersifat sosial psikologis. Kebutuhan primer atau motif primer adalah kebutuhan akan makanan, air untuk minum, udara untuk nafas, sex dan lain-lain. Kebutuhan sekunder berpengaruh kepada tingkah laku seseorang. Motif yang sama dapat menimbulkan tingkah laku yang berbeda pada saat yang berbeda. Sebaliknya suatu tingkah laku yang sama dapat disebabkan oleh berbagai motif. Motivasi merujuk kepada kebutuhan sebagai kekuatan pendorong perilaku manusia.

Menurut Winardi (2005 : 75-76), Motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaan seperti yang disajikan oleh Abraham Maslow sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis, Perasaan lapar, haus, kebutuhan akan tidur, seks dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan keamanan, perlindungan terhadap bahaya, penyerangan dan sebagainya.
3. Kebutuhan akan cinta kasih, berhubungan dan interaksi dengan pihak lain didalam koelompok-kelompok untuk persahabatan dan kasih.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri sendiri, respon dari pihak lain status, kepuasan ego dan sebagainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, pengembangan diri sendiri, ekspresi diri sendiri, kreativitas, pemuasan diri dan sebagainya.

Motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang tinggi pula. Demikian juga sebaliknya, Motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah pula. Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Yang disebut pegawai bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan pada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitas tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil, Sedangkan para pegawai yang tidak bermotivasi adalah mereka yang mungkin termasuk salah satu dari tiga hal ini (Gomes, 1997 : 179) :

Perilaku pegawai tidak memperlihatkan berorientasi tujuan, Tidak mempunyai tujuan yang bernilai dan Tidak komitmen.

Dalam penelitian Andi (2004) Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, perlu diketahui kebutuhan pekerja pada saat ini, seta memahami *motivator* dan *demotivator* pekerja oleh *supervisor*. Upah yang baik dan program keselamatan kerja yang baik menempati posisi tertinggi sebagai motivator bagi pekerja. Sedangkan demotivator terpenting bagi pekerja adalah perlakuan yang buruk oleh atasan dan ketersediaan material yang kurang baik. Penelitian ini memberikan beberapa usulan dalam meningkatkan motivasi dan pengaruhnya dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Studi tentang kepemimpinan sejak dulu telah banyak menarik perhatian para ahli. Sepanjang sejarah dikenal adanya kepemimpinan yang berhasil dan tidak berhasil. Selain itu kepemimpinan banyak mempengaruhi cara kerja dan perilaku banyak orang, sebagian sebabnya sudah ada yang diketahui, sebagian belum terungkap. Oleh karena itu kepemimpinan banyak menarik perhatian para ahli untuk dipelajari. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 2014 tentang orientasi kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Kecendrungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana, dan hasil apa yang akan dicapai.

Orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator, sedang yang menerima pesan disebut komunikan atau komunikate (communicate). Pikiran dan perasaan disampaikan melalui media atau saluran disebut channel. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak asasi manusia Pasal 14 ayat 1 mengatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya

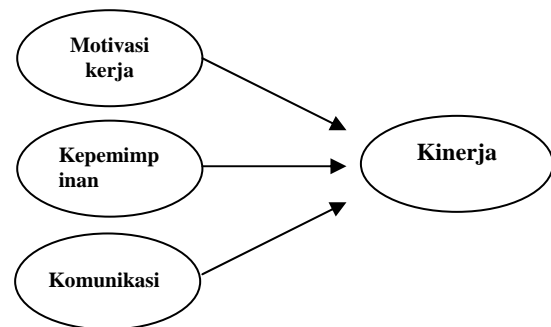
Menurut Onong (2003:26) komunikasi persuasif untuk berlangsung secara persuasif maka situasi komunikasi harus melibatkan upaya seseorang yang dengan sadar mengubah tingkah laku seseorang atau sekelompok orang lain melalui penyampaian pesan. Bila dipandang dari

sudut pandang seorang pemimpin, maka human relations adalah seni dan ilmu pengetahuan terapan. Pemimpin bertanggungjawab memimpin sebuah kelompok dan pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan hasil telaah pustaka mengenai motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi maka kerangka pemikiran yang teoritis yang mendasari penelitian ini.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Metode Penelitian

- Data Primer Merupakan data yang berasal dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emoy, 1995), Dalam penelitian ini data Primer diperoleh dari responden melalui alat berupa kuesioner mengenai Motivasi kerja, Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai berdasarkan hasil pengisian daftar pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo.
- Data Sekunder adalah data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh secara tidak langsung dari narasumber yang berupa bukti , catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Data Skunder diperoleh dari catatan, buku-buku, literatur, jurnal penelitian dan dokumen-dokumen yang diperlukan.dalam menyusun penelitian ini. Data Skunder ini berupa catatan kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai lingkungan KPU Kabupaten Karo yang berjumlah 20 orang. Sekelompok individu yang diambil dari populasi untuk dijadikan sebagai objek penelitian dinamakan sample. Pemilihan

responden dilakukan karena informan yang dipilih adalah benar-benar mengetahui atau terlibat langsung serta fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti.

Definisi konseptual

- a. kinerja pegawai (Y) adalah suatu sikap yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.
- b. Motivasi Kerja (X1) adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat.
- c. Kepemimpinan (X2) adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota dalam usaha mencapai tujuan.
- d. komunikasi (X3) adalah aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia dalam kaitannya dengan hubungan antar manusia.

Teknik Analisis data

Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Kegiatan ini dilakukan untuk melihat adanya kemungkinan hal – hal yang belum lengkap.

Untuk melakukan ujimodel penelitian, digunakan nilai koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu (Imam Ghozali, 2002 : 45).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan akan menguraikan secara terperinci hasil-hasil analisa data dan intepretasinta sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan penelitian ini. Sebagaimana telah dijelaskansebelumnya bahwa sumber data penelitian ini berupa data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu para pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo. Dalam analisis ini akan juga akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan.

Uji Validitas Dan Reabilitas.

Instrumen yang dilakukan dalam uji validitas dan reliabilitas penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 29 pernyataan. Pernyataan yang berhubungan dengan motivasi (X1) sebanyak 6 pernyataan, kepemimpinan (X2) sebanyak 8 pernyataan, komunikasi (X3) sebanyak 10 dan kinerja pegawai (Y) sebanyak 5 pernyataan. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas ini dilakukan pada 20 orang pegawai, dengan ketentuan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti

data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 19.0 for windows*. Berdasarkan jumlah sampel 20 pada tingkat signifikan 5% (0,05) dengan nilai r tabel adalah 0,361. Sedangkan nilai r hitung dapat dilihat dari *output* nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item*. Dari pengujian dengan menggunakan *program SPSS Statistics 19.0 for windows*.

Motivasi

Tabel 1. Validitas Instrumen Motivasi

Ket	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
P1	0,732	0,361	Valid
P2	0,922	0,361	Valid
P3	0,781	0,361	Valid
P4	0,758	0,361	Valid
P5	0,694	0,361	Valid
P6	0,523	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh pernyataan adalah valid, dapat dilihat dari r_{hitung} *output* nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item* yang pada keseluruhan pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0.361), sehingga 6 pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

1. Kepemimpinan

Validitas Instrumen Kepemimpinan

Ket	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
P7	0,564	0,361	Valid
P8	0,458	0,361	Valid
P9	0,669	0,361	Valid
P10	0,683	0,361	Valid
P11	0,824	0,361	Valid
P12	0,646	0,361	Valid
P13	0,832	0,361	Valid
P14	0,533	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh pernyataan adalah valid, dapat dilihat dari r_{hitung} *output* nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item* yang pada keseluruhan pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0.361), sehingga 8 variabel pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Komunikasi

Validitas Instrumen Komunikasi

Ket	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
P15	0,449	0,361	Valid
P16	0,471	0,361	Valid
P17	0,632	0,361	Valid
P18	0,800	0,361	Valid
P19	0,534	0,361	Valid
P20	0,683	0,361	Valid
P21	0,539	0,361	Valid
P22	0,721	0,361	Valid
P23	0,635	0,361	Valid
P24	0,563	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh pernyataan adalah valid, dapat dilihat dari r_{hitung} output nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item* yang pada keseluruhan pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,361), sehingga 10 variabel pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

3. Kinerja Pegawai

Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Ket	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
P25	0,935	0,361	Valid
P26	0,936	0,361	Valid
P27	0,921	0,361	Valid
P28	0,730	0,361	Valid
P29	0,765	0,361	Valid

Tabel diatas menunjukkan seluruh pernyataan adalah valid, dapat dilihat dari r_{hitung} output nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item* yang pada keseluruhan pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0, 361), sehingga 5 variabel pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

Variabel Motivasi (X1)

Distribusi jawaban responden terhadap 6 pernyataan mengenai variabel motivasi (X1) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Item Pernyataan	STS		TS		N		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.0	1	5.0	2	10.0	8	40.0
2	0	0.0	2	10.0	2	10.0	7	35.0
3	0	0.0	2	10.0	2	10.0	13	65.0
4	0	0.0	3	15.0	3	15.0	4	20.0
5	0	0.0	1	5.0	2	10.0	9	45.0
6	0	0.0	0	0.0	2	10.0	7	35.0

Item Pernyataan	SS		Total	
	F	%	F	%
1	9	45.0	20	100.0
2	9	45.0	20	100.0
3	3	15.0	20	100.0
4	10	50.0	20	100.0
5	8	40.0	20	100.0
6	11	55.0	20	100.0

Variabel Kepemimpinan (X2)

Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X2)

Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	0	0.0	7	35.0	3	15.0	7	35.0	3	15.0	20	100
8	0	0.0	3	15.0	0	0.0	3	15.0	10	50.0	20	100
9	0	0.0	10	50.0	1	5.0	4	20.0	12	60.0	20	100
10	0	0.0	1	5.0	4	20.0	9	45.0	6	30.0	20	100
11	0	0.0	1	5.0	2	10.0	2	10.0	10	50.0	20	100
12	0	0.0	1	5.0	2	10.0	8	40.0	9	45.0	20	100
13	0	0.0	3	15.0	2	10.0	8	40.0	7	35.0	20	100
14	0	0.0	0	0.0	1	5.0	10	50.0	9	45.0	20	100

Komunikasi (X3)

Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Komunikasi (X3)

Item Pernyataan	STS		TS		N		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%
15	0	0.0	1	5.0	2	10.0	10	50.0
16	0	0.0	1	5.0	0	0.0	10	50.0
17	0	0.0	1	5.0	3	15.0	10	50.0
18	0	0.0	1	5.0	0	0.0	9	45.0
19	0	0.0	0	0.0	2	10.0	5	25.0
20	0	0.0	2	10.0	4	20.0	9	45.0
21	0	0.0	2	10.0	5	25.0	9	45.0
22	0	0.0	2	10.0	5	25.0	8	40.0
23	0	0.0	4	20.0	3	15.0	6	30.0
24	0	0.0	3	15.0	4	20.0	8	40.0

Item Pernyataan	SS		Total	
	F	%	F	%
15	7	35.0	20	100.0
16	20	40.0	20	100.0
17	6	30.0	20	100.0
18	10	50.0	20	100.0
19	13	65.0	20	100.0
20	5	25.0	20	100.0
21	4	20.0	20	100.0
22	5	25.0	20	100.0
23	7	35.0	20	100.0
24	5	25.0	20	100.0

Kinerja (Y)

Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Kinerja (Y)

Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25	0	0.0	0	0.0	1	5.0	10	50.0	9	45.0	20	100.0
26	0	0.0	1	5.0	4	20.0	8	40.0	7	35.0	20	100.0
27	0	0.0	0	0.0	2	10.0	4	20.0	14	70.0	20	100.0
28	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	55.0	9	45.0	20	100.0
29	0	0.0	2	10.0	6	30.0	6	30.0	6	30.0	20	100.0

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, kepemimpinan dan komunikasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi berganda, dengan menggunakan uji signifikan simultan (uji-F), uji signifikan parsial (uji-t) dan koefisien determinasi (R^2). Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, golongan dan jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner.. Sedangkan pada metode analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, pengolahan data dilakukan dengan aplikasi *software SPSS 19.0 for windows*.

Berdasarkan hasil hasil uji F maka dapat diperoleh $F_{hitung} = 4,417$ Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,417 > 3,239$

dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama (serentak) variabel independen (X_1, X_2, X_3) yaitu motivasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t maka dapat diperoleh variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan motivasi $0,032 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2,346) > \text{nilai } t_{tabel} (1,746)$ artinya jika ditingkatkan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,707. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan motivasi $0,013 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2,840) > \text{nilai } t_{tabel} (1,746)$ artinya jika ditingkatkan kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,132. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan komunikasi $0,036 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2,930) > \text{nilai } t_{tabel} (1,746)$ artinya jika ditingkatkan komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,117

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinan (R^2) maka diperoleh Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,575 artinya bahwa persentase motivasi kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 57,5% atau variasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 57,5% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan maka diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen yang motivasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial maka diperoleh variabel motivasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,575 artinya bahwa persentase motivasi kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 57,5% atau variasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 57,5% variasi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M Lilik Agung 2014, Manajemen People, PT. Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia Group, Jakarta
- Gregory Moorhead, Ricky W Griffin 2013 : 86, *Organizational behavior : Managing people and organization*
- Gregory Moorhead dan Ricky W Griffin, 2013 : 153, *Organization behavior :managing People and Organizations*
- Ong Teong Wan 2011, Manajemen Hasil Pt Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Stephen, Robbin, dan Timothy, 2008 Perilaku Organisasi, Selemba empat , Jakarta
- Morrison, 2008, Manajemen public Relation, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung
- Hafied, Cangara, 2007, Pengantar Ilmu Komunikasi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rees, david dan Richard McBain, 2007, *People management teory dan strategy*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Burhan, Bungin, 2006, Sosiologi Komunikasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Jalaluddin, Rakhmat 2005, Psikologi Komunikasi, PT Remaja Rosda karya, Bandung
- Winardi, 2005, Pemikiran sistematik dalam bidang organisasi dan manajemen, PT. Raja Grafindo Persada , Jakarta
- Andi, 2004, Motivasi Pekerja pada beberapa proyek konstruksi di surabaya, Dimensi Teknik sipil Vol. 6 no 2, September 80-87.
- Johny Rusdianto dan David, 2003, Facts Model untuk pembinaan Motivasi bagi peningkatan kinerja. (Studi kasus motivasi pada badan usaha jasa penerbangan internasional di Surabaya), dalam JREM
- Onong, Effendi, 2003, Human relation dan Public Relation , PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Muhammad, Arni, 2002, Komunikasi Organisasi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Robert L.Mathis dan Jhon H. Jackson (Moenir, 2002 : 136), Manajemen Sumber Daya Manusia, *Thomson Learning*, 2001
- Baldauf artur, W david, Craven, and Piercy F. Nigel (2001), *Examining Business Strategi, Sales Management, and sales*

- person Selling dan sales Management sales Person antecedents of Effectiveness, sales organization, jurnal of personselling and salling and sales management Vol XXI, No 2, pp. 109-122.*
- Hann, V, N.D. B burns dan C.J. Backhouse, 2000, *realigning organizational variables to support workplac behavior, international jurnal of operation andproduction management*, vol 20 no 12
- Kartini, K 1994, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Raja Grafindo persada
- Luthan, L Fred. (1998), *Organizational Behavior 8th edit: Singapore : Mc Grow-Hill*
- Gomes, Faustino Cardoso, 1997. *Manajemen sumber daya Manusia*, Yogyakarta : Andi
- Siagian, Sondang P, 1997, *Teori Motivasi dan aplikasinya*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Miftah Thoha, 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 1995 *Metode penelitian survai*, LP3ES, Jakarta
- Baron, R.A and J. Greenberg 1990. *Behavior in organizing :Undersatanding and managing the human side of work, Third Edition, Toronto : ALIYYn and Bacon*