

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang

Muhammad Yusuf ¹

¹ Jurusan Administrasi Bisnis/Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis,

Politeknik Negeri sriwijaya

E-mail: habib_yosefa9@yahoo.com

ABSTRAK

Permasalahan yang diteliti berkaitan dengan apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan regresi. Data dikelola dengan menggunakan SPSS. Adapun sample dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Berdasarkan uji secara parsial variable kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Namun variable komunikasi menunjukkan hasil tidak signifikan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa semua variable berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai secara simultan. Berdasarkan hasil temuan penelitian maka kepemimpinan hendaknya memberikan teladan kepada pegawai, memberikan motivasi supaya pegawai tidak malas, selalu menjaga komunikasi dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin, komunikasi, kinerja.

ABSTRACT

The problems of this studied are related to whether there is an influence of leadership, motivation, communication and work discipline toward performance. The purpose of this study is to determine the effect of leadership, motivation, communication, work discipline and leadership both partially and simultaneously toward performance. This research was conducted at the Regional Planning and Development Agency of the Empat Lawang Regency. This research is a quantitative study that uses regression. Data is analyze used SPSS. The sample in this study is 40 respondents. Based on partial test of leadership variables, work motivation, and work discipline partially has significance effect on performance. However, the communication variable showed insignificant partially. Simultaneous test results indicate that all variables significantly influence employee performance simultaneously. Based on the research findings, leadership should set an example for employees, provide motivation so employees do not behave, always maintain communication and provide sanctions for violations of work discipline.

Keywords: leadership, motivation, communication, discipline, performance.

1. PENDAHULUAN

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik merupakan indikator suatu kinerja. Namun factor kepemimpinan merupakan hal yang sangat dominan. Seorang pemimpin harus mampu mendesain bagaimana ia mampu memotivasi pegawai untuk dapat melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan fungsi pokoknya dalam suatu organisasi. Pimpinan dalam suatu organisasi dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi harus mampu memacu sumberdaya manusia organisasi (Terry & Leslie 2018:55). Efektivitas pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dengan baik merupakan kunci utama bagi tercapainya tujuan organisasi. Untuk itulah perlu disadari oleh pimpinan bahwa memimpin adalah suatu seni bagaimana mampu menggerakkan pegawai mencapai visi dan misi organisasi (Veitzhal, 2007:42).

Seni menggerakkan pegawai tersebut sangat erat kaitannya bagaimana pemimpin mampu memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinernya. Sebagai contoh seorang pimpinan harus tahu apa yang menjadi prioritas kerja untuk pencapaian hasil kerja pegawai yang optimal. Beberapa definisi motivasi dikemukakan oleh para pakar, diantaranya Mesiono (2010:57) mendefinisikan motivasi sebagai suatu uapaya untuk memacu seseorang bekerja sehingga akan mencapai tujuan individu dan organisasi. Pengertian lain motivasi secara sederhana dikemukakan oleh Hasibuan (2016:110) sebagai semangat atau dorongan kerja yang harus dimunculkan dalam diri pegawai. Sedangkan Robbins (2019:119) memberikan definisi motivasi sebagai upaya seorang pimpinan mampu membuat pegawai menunjukkan kinerjanya secara optimal dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk organisasi.

Upaya lain untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan cara komunikasi, baik itu komunikasi yang sifatnya top-down maupun buttom-up. Komunikasi memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena komunikasi merupakan proses penyampaian rantai komando mengenai bagaimana pekerjaan diselesaikan dan siapa yang seharusnya dianggap layak untuk mengerjakannya. Komunikasi merupakan wadah untuk suatu rantai pekerjaan dari pimpinan kepada pegawai agar terciptanya koordinasi antar pegawa (Hasibuan, 2016:126).

Pemantauan terhadap rantai pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan diantaranya dapat dilakukan dengan memantau kedisiplinan kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai merupakan suatu kenyataan dimana pegawai seharusnya patuh terhadap apa yang menjadi aturan organisasi dan patuh terhadap apa yang sudah menjadi bagian *description job* pegawai (Handoko, 2012:46). Sudah menjadi suatu keharusan peraturan dibuat untuk memunculkan pelarangan dan sanksi bagi yang melanggar yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar, bahkan pelanggaran terhadap peraturan oleh pegawai dapat dianggap sebagai tindak pidana yang dapat meja hijaukan. Pemberlakuan disiplin kerja pegawai tidak memandang siapa dan kepentingan apa yang ada didalamnya karena disiplin kerja pegawai hanya punya satu tujuan utamanya yaitu tercapainya tujuan organisasi. Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang sebagai instansi pemerintah harus menjalankan dan menegakkan disiplin pegawai dalam yang didasarka bahwa aparat sipil negara bertanggungjawab terhadap amanat yang telah dipercayakan bangsa dan Negara. Untuk melihat disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak

Dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Absensi Pegawai

Tahun (2019)	Lambat	Tidak Hadir	%
Januari	4	3	17
Februari	1	5	15
Maret	7	4	27
April	6	4	25
Mei	5	5	25
Juni	4	7	27
Juli	9	-	22
Agustus	-	6	15
September	5	-	12
Oktober	6	5	27
November	3	8	27
Desember	3	3	15

Sumber: BAPPEDA Kab. Empat Lawang, 2019

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori

Kinerja

Definisi kinerja menurut Dessler (2018:134) merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya. Dengan demikian penilaian kinerja pegawai dapat dipandang sebagai suatu perpaduan pencapaian kerja dan kompetensi yang dimilikinya. Untuk melakukan pengukuran kinerja yang akurat dan objektif maka pengukuran kinerja sebagai berikut (Dessler, 2018:158):

1. Pengukuran kinerja yang mengacu pada ketepatan kerja dan kesalahan yang dilakukan.
2. Banyaknya jumlah luaran hasil yang dikerjakan.
3. Penyelesaian suatu pekerjaan yang diukur dari kesesuaian terhadap jadwal yang ditetapkan.
4. Pegawai mempertanggungjawabkan terhadap hasil capaian kerja
5. Kinerja pegawai yang dapat diukur dengan kemampuan komunikasi dan koordinasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja menurut Dessler (2018:163) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggungjawab dan kerjasama dengan orang lain.

Kepemimpinan

Untuk mencapai tujuan organisasi tentu saja diperlukan upaya maksimal dari pimpinan untuk memacu dan membuat pegawai berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi (Terry, 2016:55), dalam konteks tersebut seorang pimpinan harus menyadari bahwa gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan.

Effendi (2016:133) mengkalsifikasikan gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*).

Gaya kepemimpinan ini berdasarkan kekuatan mutlak yang memimpin berlaku bagi pengikut – pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan semua kebijakan dilakukan oleh pemimpin. Ciri – ciri pemimpin yang otoriter tersebut diperjelas menurut Fahmi (2013:116) sebagai berikut:

- a) Pemimpin adalah orang mendikte intruksinya kepada bawahan dan harus dipatuhi.
 - b) Melakukan pengawasan yang teliti.
 - c) Pemimpin merasa dirinya orang yang terpandai sehingga cenderung tidak ingin mendelegasikan kekuasaan kepada bawahannya.
 - d) Pemimpin otoriter merupakan orang yang mengkomandokan dan mengharapkan kepatuhan bawahannya.
- #### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Participative Leadership*).
- Dalam kepemimpinan demokratis pemimpin mengajak bawahannya untuk merumuskan dan menentukan langkah – langkah dalam proses pencapaian tujuan tersebut melalui proses musyawarah.

Pemimpin objektif dan kepemimpinan ini bersifat aktif dan dinamis. Ciri – ciri kepemimpinan yang demokratis menurut Fahmi (2013: 120) :

- a) Pemimpin mendengarkan pendapat yang berasal dari bawahan.
 - b) Mendiskusikan persoalan – persoalan yang berhubungan dengan bagian yang dipimpin.
 - c) Tindakan – tindakan yang dihasilkan adalah hasil pemikiran dan pembahasan bersama.
 - d) Kekuasaan delegasikan kepada bawahannya.
 - e) Pemimpin demokratis selalu mendorong adanya keikutsertaan bawahan serta selalu mempertimbangkan dari bawahan.
3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (*Laissez Faire Leadership*).
Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dengan cara mengabaikan dan menghindari tanggung jawab sebagai seorang pemimpin. Pemimpin hanya menyerahkan alat – alat yang diperlukan untuk kegiatan dalam pencapaian tujuan, sehingga pemimpin pada gaya ini hanya sebagai simbol.

Sifat kepemimpinan menurut Siagian (2015:121) terdiri dari kepemimpinan kharismatik, Efektif dan memiliki tanggungjawab pemimpin. Ukuran terhadap penilaian keberhasilan dalam kepemimpinan sebagai berikut (Siagian, 2015:121):

1. Terciptanya suasana saling berpikiran positif
2. Menghargai masukan dan saran dari bawahan
3. Menghormati dan mengedepankan rasa kemanusiaan yang memiliki tatakrama
4. Menciptakan perasaan nyaman dalam bekerja kepada pegawai
5. Peduli terhadap kesejahteraan pegawai
6. Membuat pegawai puas dengan apa yang telah dikerjakannya dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja.
7. Pengakuan atas status pegawai

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mampu meningkatkan kemampuan kerja. Keberhasilan meningkatkan motivasi kerja diiringi dengan mampu mengarahkan kepekerjaan yang lebih baik. Bangun (2012: 96) memaknai bahwa motivasi harus mampu membuat pegawai melakukan aktivitas dengan semangat secara sadar. Wibowo (2013:88) menyatakan bahwa sistem *punishment* (hukuman) dan *rewards* (penghargaan) merupakan langkah utama untuk menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang memegang peran utama untuk meningkatkan motivasi kerja adalah lingkungan kerja yang mampu membangkitkan, mengarahkan dan perilaku (Mangkunegara, 2015:94). Pegawai bekerja pada dasarnya berharap untuk kebutuhan (motif), mencapai keinginan (harapan), dan adanya pengalaman dari tempat bekerja sebelumnya (perbandingan insentif) yang memotivasi mereka untuk berbuat lebih baik.

Komunikasi

Komunikasi merupakan sarana utama yang mengkoordinasikan kerja dalam menyampaikan ide, pesan, perintah maupun informasi sesama pegawai sebagai interaksi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hasibuan, 2016:110). Keberlangsungan suatu organisasi tergantung kepada ketanggapan terhadap lingkungan yang selalu berubah, terutama perubahan iptek. Metode komunikasi terbagi dalam dua kategori besar yaitu:

1. Komunikasi lisan.
2. Komunikasi tertulis.

Baik komunikasi lisan maupun komunikasi tertulis akan efektif jika adanya faktor berikut (Effendi, 2016: 117):

1. Pemahaman
Efektivitas penyampaian pesan dari komunikator kepada penerima pesan jika

pesan mampu dipahami secara tepat dan direalisasikan.

2. Kesenangan
Tercapainya pesan juga harus memperhatikan interaksi yang menyenangkan untuk menjaga hubungan kekeluargaan.
3. Perubahan sikap
Komunikasi mencoba merubah perilaku dan memberikan respon sikap positif pegawai sesuai keinginan kita.
4. Membina hubungan
Sering terjadi pada suatu organisasi informasi tidak efektif sehingga tidak berdampak terhadap pembinaan hubungan baik.

Disiplin Kerja

Mematuhi aturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis sudah menjadi kewajiban pegawai. Apabila tidak mematuhi aturan maka diberikan sanksi-sanksi yang menjadi peraturan organisasi. Undang-undang No. 8 Tahun 1974 menyatakan bahwa disiplin merupakan peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil.

Disiplin kerja menurut Kartono (2016:139) memiliki indikator sebagai berikut:

- 1 Pegawai bekerja tepat waktu, tertib dan teratur.
- 2 Penggunaan peralatan kerja yang mengacu pada standar operasional.
- 3 Bertanggung atas pekerjaan yang dilakukan.
- 4 Mentaati apa yang sudah menjadi aturan organisasi.

2.2. Kerangka Pikir

Dalam upaya organisasi untuk mencapai visi dan misinya, maka meningkatkan kinerja pegawai merupakan kunci utama karena pegawai merupakan ujung tombak

suatu organisasi. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang merupakan salah satu instansi pemerintah yang dalam praktiknya harus mampu memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Untuk itu kinerja pegawai harus menjadi fokus utama organisasi. Kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Empat Lawang diyakini dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini meyakini bahwa kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang sebanyak 40 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode seampel jenuh yaitu pengumpulan data terhadap seluruh populasi, atau penelitian ini juga disebut penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara:

- a. Pengamatan (*Observasi*)
- b. Wawancara (*Interview*)
- c. Daftar Pertanyaan (*Quisioner*)

Adapun penilaian dari instrument ini menurut skala likert (Nazir, 2014:131), dengan memberi bobot sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) memiliki bobot 5
- b. Setuju (S) memiliki bobot 4
- c. Kurang Setuju (KS) memiliki bobot 3

- d. Tidak Setuju (TS) memiliki bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot 1.

Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komunikasi (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4), sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Kinerja (Y). Variabel kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan karismatik, kepemimpinan efektif dan Tanggungjawab. Variabel motivasi terdiri dari motivasi berdasarkan motif, harapan dan insentif. Variabel komunikasi terdiri dari pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap dan hubungan yang makin baik. Variabel isiplin kerja terdiri dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan engan baik, tanggungjawab yang tinggi dan keaatna terhadap peraturan kantor. Variabel kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggungjawab dan kerjasama.

4. HASIL PENELITIAN

Analisis dalam penelitian ini dimulai dengan mengajukan uji realibilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's
Kepemimpinan	0.967
Motivasi Kerja	0.961
Komunikasi	0.960
Disiplin Kerja	0.966
Kinerja	0.964

Sumber: Data hasil penelitian, data diolah 2020

Hasil uji realibilitas tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), komunikasi (X_3), disiplin kerja (X_4) dan kinerja (Y) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* diatas 0,600 yang menerangkan bahwa data pertanyaan yang disebarkan ke responden adalah reliabel dan terpercaya.

Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif yang terlihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Penelitian

	Residuals Statistics ^a			
	Min.	Max.	Mean	Std. Dev.
Predicted Vaule	26.39	50.51	44.75	5.276
Residual	-6.845	5.713	.000	2.917
Std. Predicted Value	-3.481	1.092	.000	1.000
Std. Residual	-2.223	1.855	.000	.947

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 diatas didapat nilai minimum sebesar 26.39, maximum sebesar 50.51 mean sebesar 44.75 dan standar deviasi sebesar 3.857.

Tabel 4. Uji Regresi Berganda Variabel

Model		Coefficients ^a			
		Unstandard Coef.	Standard Coef.	t	Sig.
		B	Error	Beta	
1	Const.	1.309	6.405	.204	.839
	X1	.878	.097	.916	9.002 .000
	X2	.557	.218	.538	2.555 .015
	X3	.077	.112	.064	.689 .495
	X4	.481	.203	.512	2.370 .023

a. Dependent Variable: Kinerja

Selanjutnya uji signifikan pengaruh parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			
		Unstandard Coef.	Standar Coef.	t	Sig.
		B	Error	Beta	
1	Const.	1.309	6.405	.204	.839
	X1	.878	.097	.916	9.002 .000
	X2	.557	.218	.538	2.555 .015
	X3	.077	.112	.064	.689 .495
	X4	.481	.203	.512	2.370 .023

Dependent variable: Kinerja

Pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukkan hasil signifikan dimana Sig 0.000 < 0,05. Hasil ini menjelaskan menerima Ha dan menolak Ho yang berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja signifikan dimana nilai Sig. 0.015 < 0,05 yang menolak Ho dan menerima Ha yang artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja diperoleh nilai Sig 0.495 > 0,05 maka menolak Ha dan menerima Ho yang artinya tidak menunjukkan ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap Kinerja pegawai secara parsial.

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja menghasilkan tingkat Sig 0.023 < 0,05, berarti menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Uji F sebagai uji terhadap pengaruh secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b				
	Sum Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	1085.657	271.414	28.627	.000 ^a
Residual	331.843	9.481		
Total	1417.500			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, komunikasi, kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Perhitungan output SPSS di atas diperoleh nilai probabilitas yaitu 0,000 yang berarti probabilitas 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan menerima Ha dan menolak Ho. Hasil ini menunjukkan bahwa uji simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	.875 ^a	.766	.739	3.079

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi menunjukkan nilai 0.875 yang berarti Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja berkorelasi sangat kuat dengan Kinerja 87 % dan sisanya 13 % merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Hasil Adjusted R Square adalah 0,739 yang berarti Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja sebesar 73 % dan 27 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model.

5. PEMBAHASAN

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, Motivasi, komunikasi, disiplin dan kinerja memiliki nilai *Alpha Cronbach's* diatas 0,600 yang menerangkan bahwa data pertanyaan yang disebarkan ke responden dapat dipertanggungjawabkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Adapun kuisisioner mengacu pada definisi operasional dari teori yang dikemukakan para pakar.

Hasil dari uji regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai konstanta 1.309 yang menunjukkan bahwa jika variabel independent diasumsikan nol maka nilai variabel terikat sebesar 1,309 (Konstanta).

Hasil uji regresi terhadap variabel kepemimpinan diperoleh koefisien regresi

sebesar 0.878 yang berarti apabila kepemimpinan meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.878 satuan. Berdasarkan uji signifikan secara parsial (uji t) dengan derajat kepercayaan 95 persen atau alpha sebesar 0.05 diperoleh nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0.05 yang berarti kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja atau menerima hipotesis alternative (Ha) dan menolak hipotesis awal (Ho). Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Terry (2016) dimana untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan upaya maksimal dari pimpinan untuk memacu dan membuat pegawai berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi dalam konteks pimpinan harus menyadari bahwa gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan.

Hasil uji regresi untuk motivasi kerja diperoleh koefisien regresi 0.557, yang berarti jika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja sebesar mempengaruhi kinerja pegawai 0.557 satuan. Hasil uji signifikan dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05 yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau menolak hipotesis awal (Ho) dan menerima hipotesis alternative (Ha). Dalam teori motivasi yang dikemukakan para pakar seperti Mangkunegara (2015), Bangun (2012) dan Wibowo (2013) meyakini bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mampu meningkatkan kemampuan kerja. Dengan berbagai macam kebijakan yang diambil organisasi seperti adanya sistem *punishment* (hukuman) dan *rewards* (penghargaan) yang merupakan langkah utama untuk menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil uji regresi untuk variable komunikasi memiliki koefisien regresi 0.077 yang berarti jika komunikasi

dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.077 satuan. Hasil uji regresi secara parsial diperoleh nilai signifikansi untuk komunikasi sebesar 0.495 yang berarti memiliki nilai lebih besar dari alpha 0.05. Hal ini berarti komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Empat Lawang atau menolak hipotesis alternative (Ha) dan menerima hipotesis awal (Ho). Kondisi demikian dapat saja terjadi karena kemungkinan komunikasi yang dilakukan tidak menemui kendala dalam penyampaian pesan termasuk koordinasi kerja pada instansi yang diteliti. Namun ketika diuji secara simultan ternyata komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat kita artikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya komunikasi antara pimpinan dan pegawai, komunikasi yang baik untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Dessler (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan sarana utama yang mengkoordinasikan kerja dalam menyampaikan ide, pesan, perintah maupun informasi sesama pegawai sebagai interaksi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Variable lain yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja diperoleh nilai koefisien regresi 0.481, yang berarti disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.481 satuan. Hasil uji pengaruh secara parsial diperoleh nilai signifikansi 0.023 lebih kecil dari 0.05 yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau menerima hipotesis alternative (Ha) dan menolak hipotesis awal (Ho). Tatacara dan pengimplementasian terhadap kedisiplinan kerja pada BAPPEDA Kabupaten Empat Lawang mengacu pada peraturan kedisiplinan pegawai negeri sipil yang diatur dalam Undang-undang No. 8 Tahun 1974 yang menyatakan bahwa disiplin

merupakan peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil. Peraturan inilah yang menjadi dasar untuk menerapkan kedisiplinan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Empat Lawang dimana berdasarkan data absensi terdapat pegawai yang melanggar.

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F menunjukkan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis awal (H_o) yang berarti kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan kondisi dari observasi langsung yang mana setelah dilakukan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa koefisien korelasi menunjukkan nilai 0.875 yang berarti kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja berkorelasi sangat kuat dengan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Empat Lawang, yaitu 87 persen dan sisanya 13 persen merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil Adjusted R Square adalah 0,739 yang berarti kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja menjelaskan perubahan pada variabel kinerja sebesar 73 persen dan 27 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

- Faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tingkat dimana signifikansi masing-masing variable lebih kecil dari 0,05 yang berarti menolak hipotesis alternative (H_a) dan menerima hipotesis awal (H_o).

Sedangkan factor komunikasi tidak terbukti secara parsial berpengaruh terhadap kinerja yang berarti menerima hipotesis alternative dan menolak hipotesis awal.

- Hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai probabilitas yaitu 0,000 yang berarti probabilitas $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Pada bagian ini, peneliti memaparkan tingkat ketercapaian target penelitian. Juga perlu dipaparkan tentang ketepatan antara persoalan, kebutuhan atau tantangan yang ditangani dan metode yang diterapkan. Kesimpulan merupakan jawaban hipotesis yang mengarah pada tujuan kegiatan penelitian. Peneliti perlu mengemukakan implikasi dari hasil kegiatan penelitian.

6.2. Saran

- Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja sehingga kepemimpinan hendaknya memiliki pola pikir yang konsisten dalam pengambilan keputusan serta memberikan teladan kepada bawahan.
- Perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai untuk memacu pegawai supaya tidak malas.
- Meskipun komunikasi tidak menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun secara serempak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sehingga sebaiknya komunikasi selalu ditingkatkan dan dijalin dengan baik.
- Disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan dengan upaya memberikan sanksi dan hukuman terhadap pegawai

yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Terry, Gerge R. & Leslie W. Rue. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Veithzal Rivai. (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [3] Mesiono. (2010). *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- [4] Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta
- [5] Robbins, Stephen R. (2019). *Manajemen*. Jilid I. Edisi sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- [6] Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.14. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Effendi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Siagian. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [12] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. edisi ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [14] Undang-Undang Republik Indonesia. (1974). *Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia.
- [15] Kartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta: PT. Suka Buku.
- [16] Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.