

KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA PEGAWAI

Riza Febrianty, Meyzi Heriyanto, dan Kiswanto

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Communication, Leadership, and Employee Performance. The purpose of this study was to analyze the influence of communication and leadership on employee performance at the Pekanbaru Regional Secretariat Office. The population in this study were all employees at the Regional Secretariat of Pekanbaru City who were taken in saturated sampling so that the study sample of 61 employees was obtained. The research variable uses two variables, namely the independent variable and the dependent variable.

The dependent variable (y) in this study is employee performance. Independent variable (x) includes: communication (x1) and leadership (x2). This research is quantitative research. The method of data analysis uses multiple linear regression analysis. Processing data using the SPSS program for Windows Release 23.0. The results showed that partially the communication and leadership variables had an effect on the performance of employees at the Regional Secretariat of Pekanbaru City. The results of the analysis showed that communication had a more dominant influence than leadership on employee performance.

Key words: communication, leadership, employee performance

Abstrak: Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang diambil secara sampling jenuh sehingga diperoleh sampel penelitian 61 pegawai. Variabel penelitian menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel dependen (y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel independen (x) meliputi: komunikasi (x1) dan kepemimpinan (x2). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS for windows release 23.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hasil analisis diketahui komunikasi mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: komunikasi, kepemimpinan, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan era millennium tergantung pada kemampuan mobilisasi sumber daya manusia. Karakteristik yang menentukan dari sistem organisasi terletak pada sifat dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan lainnya. Sumber daya manusia dan perangkat kerja pada umumnya di organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dinyatakan jelas.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, untuk membentuk suatu kerjasama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena

manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya

Untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Apapun bentuk organisasi memerlukan sumber daya manusia, baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan perusahaan swasta, tidak lagi hanya sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai kegiatan pencapaian tujuan saja, tetapi sudah menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan tenaga penggerak yang sulit digantikan oleh apapun dan peranan manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan semakin diyakini kepentingannya sehingga makin mendorong manusia tersebut mencapai kondisi yang optimal sesuai dengan tujuan pokok manajemen sumber daya manusia.

Disinilah manajemen setiap perusahaan ditantang bagaimana caranya agar mereka terus dapat mempertahankan sumber daya manusia (pegawai) yang sudah ada tanpa mengabaikan kepentingan perusahaan atau organisasi ataupun kepentingan pegawai itu sendiri. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja yang tepat dan relevan saat ini.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja me-

rupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Pada dasarnya tujuan akhir manajemen adalah tercapainya kinerja yang baik efektif dan efisien. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru merupakan unsur pendukung pimpinan pemerintah yang dipimpin Sekretariat Daerah, berada dibawah dan tanggung jawab wali kota, karna Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru bertugas untuk membantu wali kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan kepada seluruh perangkat daerah kota. Dan sejalan dengan salah satu misi Pemerintah Kota Pekanbaru yaitu Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memiliki

Kompetensi tinggi, bermoral, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di tingkat lokal, nasional maupun internasional, diperlukan suatu sistem manajemen SDM yang handal serta efektif dan efisien. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu SDM yang perlu dikelola dengan baik agar dapat mewujudkan visi Pemerintah Kota Pekanbaru. Dengan demikian salah satu pendukung pencapaian visi tersebut adalah tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat sehingga pelaksanaan misi tersebut lebih efektif dan efisien. Berikut dapat dilihat jumlah pegawai Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru, yaitu :

Tabel 1. Jumlah Pegawai

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2015	180
2	2016	177
3	2017	157

Sumber : Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru

Adapun faktor pertama yang diduga penyebab rendahnya kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru yaitu komunikasi kerja. Pada saat ini, kurang terjalannya komunikasi organisasi yang baik. Hal ini dikarenakan pimpinan kurang memberikan waktu untuk mengarahkan apa sajakah yang harus dikerjakan hal ini sangat berpengaruh kepada kinerja bawahan dan apabila dibiarkan saja pegawai akan kurang mengerti akan perintah perintah atasannya, disamping itu pimpinan juga kurang mendengarkan keluhan-keluhan dalam hak pekerjaannya hingga hasil yang diharapkan tidak tercapai secara maksimal antara pimpinan dan bawahannya dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Prabasari (2013), semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai. Dengan motivasi kerja yang semakin meningkat disiplin kerja juga diharapkan semakin baik. Pada akhirnya semua diharapkan bermuara pada peningkatan kinerja aparatur yang berdampak pada peningkatan kepuasan layanan pada masyarakat luas.

Komunikasi memiliki bagian penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Melihat bahwasanya komunikasi memiliki hubungan yang erat pada hasil kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam (2014), Hidayah (2015), Ardiansyah (2016), dan Astuty

(2016). Namun hal ini masih bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2016) Komunikasi memang sudah baik, tetapi pesan yang disampaikan tidak dapat dimengerti oleh penerima sehingga komunikasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Peran pimpinan secara keseluruhan sangat signifikan dalam upaya tersebut, dimana kualitas sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah harus dijadikan motivator dalam mengkoordinasi dan mengorganisir pegawai sehingga mampu berkomunikasi secara baik dalam era globalisasi saat ini. Hal ini juga disebabkan bukan hanya karena masalah komunikasi melainkan buruknya kinerja pegawai yang diketahui dari kepuasan kerja, disiplin kerja, kerjasama dan kualitas kerja. Keempat hal tersebut muncul akibat kurangnya komunikasi pegawai antara lain, keterbukaan antara atasan dan bawahan, kejelasan perintah lewat komunikasi, komunikasi dalam memberikan informasi, serta komunikasi dalam memberikan motivasi.

Faktor kedua yang mendorong dapat terwujudnya kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru adalah faktor kepemimpinan. Menurut Robbins (2012) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Rivai (2012) mendefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Handoko (2001) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Menurut Achmad Slamet (2007) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau menger-

jakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan.

Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada pegawai, memudahkan pegawai berinteraksi, dan melibatkan para pegawai dalam pengambilan keputusan.

Pimpinan yang baik yaitu pimpinan yang memperhatikan pegawainya dan mengarahkan pegawainya dalam bekerja. Permasalahan kepemimpinan pada Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru yaitu pemimpin yang tidak mau melibatkan diri secara langsung dengan pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga ada beberapa tugas yang tidak dapat selesai dengan baik dan benar. Hal ini tentu akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwu-

jud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bramantyo (2010), Susanto (2013), Hendriani (2015) dan Utami (2014).

Dengan demikian dari uraian latar belakang diatas dimana komunikasi dan kepemimpinan menjadi hal terpenting dalam sebuah organisasi. Organisasi yang berhasil apabila didukung dengan manusia yang memiliki potensi sumber daya manusia dalam hal ini mampu berkomunikasi dan memberikan pesan kerja kepada orang lain untuk dapat dimengerti dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya.

Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik (Sugiyono, 2012). Penelitian dengan metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua pegawai sebanyak 195 orang. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang

yang sama bagi unsur populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel dengan kriteria-kriteria responden. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dalam (Sudjarwo dan Basrowi, 2012). Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 orang.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua pegawai sebanyak 195 orang.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel dengan kriteria-kriteria responden. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dalam (Sudjarwo dan Basrowi, 2012).

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 orang. Untuk menganalisa pengaruh komitmen dan budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis statistik yaitu regresi berganda. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

β_0 : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Budaya Organisasi

e : Epsilon (variabel pengganggu)

HASIL

Analisis data dilakukan terhadap 61 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk pengolahan data. Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden untuk masing-masing variabel, yaitu komunikasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai. Statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

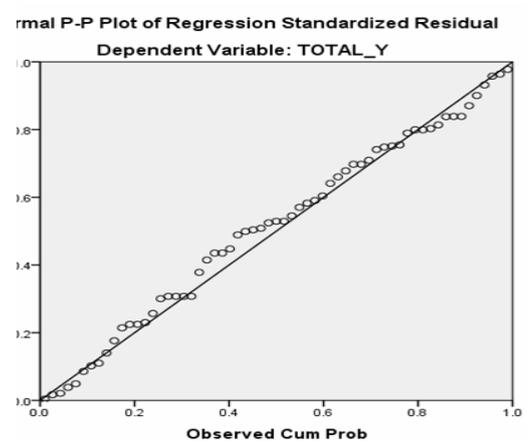
Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Total_y	61	51.00	75.00	64.2623	4.40795
Total_x1	61	36.00	49.00	43.2787	2.77567
Total_x2	61	26.00	37.00	31.5313	2.20367
Valid N (listwise)	61				

Sumber : Data Olahan (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat, bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai 64.2623, diperoleh standar deviasi 4.40795. Variabel komunikasi dengan nilai rata-rata jawaban responden 43.2787, diperoleh standar deviasi 2.77567. Variabel kepemimpinan dengan nilai rata-rata jawaban responden 31.5313, diperoleh standar deviasi 2.20367. Dilihat dari rata-ratanya, variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

Gambar 1.



Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis. Langkah

selanjutnya adalah dengan melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

Dalam penelitian ini uji validitas data dilakukan dengan analisis *Korelasi Pearson* melalui SPSS Uji Validitas dilakukan dengan melihat *rtabel*. Nilai *rtabel* dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 61, maka didapat *rtabel* sebesar 0,252. Nilai *rtabel* yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

Untuk pengujian *reliabilitas* penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,07 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap 3 instrumen penelitian di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Crocbach Alpha	Ket.
Komunikasi	11	0.762	Reliabel
Kepemimpinan	8	0.764	Reliabel
Kinerja Pegawai	16	0.902	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2018)

Untuk melihat normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data penelitian ini dapat dilihat dari *normal probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar secara acak dan tidak berada di sekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas data tidak dipenuhi. *Normal probability plot* pada penelitian ini terlihat pada gambar.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dapat diterima atau tidak diketahui dengan membandingkan antara *Fhitung* dan *Ftabel*. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi

yang digunakan dapat diterima. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka model regresi yang digunakan ditolak. Uji kelayakan model regresi juga dapat dilihat dari koefisien signifikansi atau probabilitas. Dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih kecil atau sama dengan 5%. Jika probabilitas kecil dari 0,05 maka model diterima, sebaliknya jika probabilitas besar dari 0,05 maka model ditolak.

Metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda yang perlu dianalisis dan dibahas adalah uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2), berikut adalah pembahasan mengenai masing-masing uji tersebut:

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependent yang dilakukan dengan dengan cara membandingkan antara nilai *Fhitung* dengan *Ftabel*. Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (uji F) sebagai berikut :

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	770.997	2	385.498	56.633	.000 ^b
Residual	394.806	58	6.807		
Total	1165.803	60			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F diperoleh 5,531 dengan tingkat signifikansi 0,006. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji t:

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	3.837	5.692		.674	.503
total_x1	.752	.154	.473	4.878	.000
total_x2	.887	.200	.431	4.441	.000

Dependent Variable: Total_

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.10 variabel komunikasi mempunyai thitung sebesar 4,878 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika komunikasi baik maka berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alam (2014), Ardiansyah (2016) dan Astuty (2016) yang menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung oleh sebuah komunikasi yang baik sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.10 variabel kepemimpinan mempunyai thitung sebesar 4,441 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika kepemimpinan baik maka berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soleha (2012), Susanto (2013) dan Utami (2014) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif sehingga dapat mengarahkan para pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	0,661	.622	4.50278

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
Dependent Variable: Total_Y

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,661 atau 66,1%.

Adjusted R Square berkisar pada angka 1-0, dengan catatan semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari tiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 66,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kepemimpinan. Sedangkan selisihnya 33,9% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru.
3. Komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kota Pekanbaru.
4. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komunikasi memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Standar diz Coefficient Beta yang lebih besar 0,473 atau 47,3% dibanding variabel yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Alam, Syamsu. 2014. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1. Sulawesi Tengah
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1, Malang.
- Astuty, PA Widya. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Tambrau*. Sentralisasi Volume 5(2): 15-20. Sorong.
- Bramantyo, Andre. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmino Bawen*. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Handoko T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hendriani, Susi dan Shaputra Angga Rahyu. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tetap Manajemen Bisnis.
- Hidayah, Siti dan Pribadi, Kukuh. 2010. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai*. e Jurnal STIE Dharma Putra.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prabasari, Maya dan Ketut Netra. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali*. Universitas Udayana, Bali.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : CV Alfabeta.
- Susanto, Andi dan Anisah, Umi. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 1 No. 2, Banjarmasin.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Utami, H.N, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.