

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA PALOPO

Riska Sumar¹, Haedar², Duriani³

¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
[e-mail: Riskasumar0009@gmail.com](mailto:Riskasumar0009@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to determine whether leadership and communication affect the performance of employees at the Palopo Municipal Trade Office. The data collection method in this study uses the questionnaire method, which is to distribute a list of statements or what is known as the term (questionnaire) which will be answered by respondents. To manage and analyze the data obtained and conclude it, the research used quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study explain that leadership (X1) and communication (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Leadership, Communication, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Palopo. Metoda pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket yaitu melakukan penyebaran daftar pernyataan atau yang dikenal dengan istilah (kuesioner) yang akan di jawab oleh responden. Untuk mengelola dan menganalisis data yang diperoleh serta menyimpulkannya, penelitian yang digunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri menyebabkan persaingan didunia bisnis semakin meningkat dan manusia adalah sumber daya utama yang paling banyak dibutuhkan dalam dunia persaingan bisnis. Apabila suatu instansi ingin bertahan dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat. maka instansi tersebut harus meningkatkan efisiensi dan sumber daya yang dimiliki serta memperbaiki sistem manajemennya.

Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat dan skill yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti hasil dari ide-ide yang dimiliki untuk melakukan apa yang diharapkan yaitu tujuan yang telah diputuskan sebelumnya. Pemimpin harus ikut andil dalam komunikasi dua arah dengan cara yang berdampak positif dalam mendorong harapan pegawai, mendukung dan memberikan memotivasi pegawai, memberikan kemudahan pegawai dalam berkomunikasi, dan melibatkan pegawai dalam menetapkan keputusan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Komunikasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu instansi, karena dengan adanya komunikasi antar individu satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugas, maka akan dengan mudah mengerti tugas yang diembannya.

positif kepada instansi itu sendiri. Hal ini agar terciptanya rasa kekeluargaan yang dimana memiliki rasa saling membutuhkan dalam instansi sehingga memudahkan tercapainya tujuan daripada instansi tersebut.

Kurangnya komunikasi dalam suatu instansi akan memberikan dampak negative yang menyebabkan sulitnya tercapai suatu tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Untuk dapat mecapai tujuan yang telah dibuat, maka peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam hal ini, karena jika dampak negative ini terus berlanjut maka akan menghambat kinerja karyawan.

Kepemimpinan

(Astuti dan Ivenrizkinawati, 2018:41), kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi tempat mereka berada.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi organisasi atau instansi yang dipimpinnya, dengan tujuan mewujudkan visi dan misi yang telah disepakati sebelumnya untuk kemajuan organisasi. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila dia mampu untuk menyesuaikan gaya dan perilakunya dalam memimpin sesuai pada situasi dan kondisi tertentu.

Pemimpin adalah contoh bagi bawahan, jadi sebisa mungkin dia harus memberikan dampak yang positif bagi instansi melalui tingkah lakunya, yang dimana hal ini dapat menjadi patokan tolak ukur dalam menentukan sikap.

Kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi perilaku yang ditujukan untuk mencapai tujuan individu atau teman. Tujuan individu ini bisa identik dengan tujuan perusahaan atau berbeda. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya dan perilaku kepemimpinan dengan situasi tertentu. (Thoha, 2011:318).

Kemby, dkk (2017), kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengerahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Sharma & Jain dalam (Mujiatun, Jufrizen and Ritonga (2019), Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan mereka dengan cara yang lebih terpadu dan konsisten. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan.

Nafisah dalam Pramudjadi dan Utari (2022), pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan pemahaman, menyampaikan kebanggaan, dan menginspirasi rasa hormat dan kepercayaan pada bawahan mereka.

Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat dan skill yang dimiliki seseorang guna mempengaruhi orang lain untuk melakukan hasil dari suatu idenya lalu melakukannya sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya. Pemimpin sebaiknya turut andil dalam komunikasi dua arah sehingga mampu memberikan dampak positif untuk mewujudkan harapan pegawai, mendukung serta memberikan motivasi pada pegawai, memberikan kemudahan pegawai dalam berkomunikasi dan mengikutsertakan pegawai dalam menentukan keputusan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin, mempengaruhi

dan mengendalikan bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka dapat bertindak, berperilaku dan bekerja sedemikian rupa sehingga mereka dapat mencapai kemauan yang baik. Sasaran Jika melihat fakta di lapangan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan. Artinya, pemimpin ketika menerapkan gaya atau tingkah lakunya dalam memimpin sangat tergantung pada pola organisasi yang dipimpinya. Kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan operasi dengan cara yang sangat berbeda karena berbagai faktor yang mendasari kepemimpinan.

Dalam makalah Noor (2013) oleh McGregor et al. faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan daya saing perusahaan dan menggunakan sumber daya manusia yang tepat.
- 2) Perubahan sistem nilai masyarakat.
- 3) Batasan standar pendidikan.
- 4) Promosi pengetahuan ilmiah dan teknis.
- 5) Perubahan organisasi kerja.
- 6) Pengaruh serikat pekerja.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial yang lebih besar pada karyawan, mis. model penentuan bersama dan kualitas kehidupan kerja
- 8) Peraturan Pemerintah. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap suatu organisasi, dan seorang pemimpin harus memiliki berbagai cara untuk mempengaruhi para pengikutnya.

Fungsi kepemimpinan menurut Siswanto dan Hamid (2017), yaitu mengelola, memimpin, membangun, memotivasi atau membangun pekerjaan, memimpin organisasi, membangun jaringan organisasi yang baik, memberikan kepemimpinan atau bimbingan yang efektif, memimpin orang ke tujuan yang diinginkan sesuai dengan waktu dan jadwal yang disepakati. Seorang manajer memiliki banyak kualitas kepemimpinan saat menjalankan tugas manajerialnya.

Indikator kepemimpinan

Kartono (2017) menyebutkan terdapat beberapa indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi

- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 5) Tanggung Jawab
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

KOMUNIKASI

Mangkunegara (2000), Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide dan pengertian dari satu orang ke orang lain sehingga dapat diinterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang menyampaikan suatu pesan kepada orang lain melalui suatu media yang menghasilkan informasi.

Komunikasi adalah proses pensinyalan menurut aturan tertentu yang dengannya sistem dapat dibentuk, dipelihara, dan dimodifikasi. Dalam definisi ini, komunikasi juga dianggap sebagai suatu proses menurut Sabil, Mansyur dan Slamet (2018).

(Hidayati dan Saputra, 2018), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi dalam suatu kelompok organisasi, baik formal maupun informal (Hidayati dan Saputra, 2018).

Komunikasi adalah upaya mendorong orang lain untuk mengemukakan pendapat sesuai dengan maksud orang yang berpendapat, harus dilakukan atas dasar kebersamaan dan saling pengertian. Komunikasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar mengungkapkan atau menulis sesuatu, tetapi juga didalamnya harus saling memahami. Saluran komunikasi internal organisasi adalah transmisi pesan yang mendukung organisasi antara anggota organisasi, serta komunikasi antara atasan dan bawahan dan antara bawahan lainnya.

Terdapat dua jenis komunikasi dilihat dari sudut pelaksanaannya (Estiningsih, 2018), yaitu:

- a). Komunikasi internal Komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan atau lingkungan suatu organisasi atau perusahaan dan yang terjadi hanya antar anggota organisasi atau perusahaan tersebut.
- b). Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan antara orang-orang dengan tingkat otoritas yang sama dalam organisasi.

2.3.1 Tipe-tipe Saluran Komunikasi

a) Komunikasi ke bawah Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti berpindah dari otoritas yang lebih tinggi ke otoritas yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah arahan, pemberitahuan, pernyataan kebijakan, prosedur, instruksi kerja dan perusahaan.

b) Kebutuhan komunikasi ke atas ke bawah sama dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi hilir yang paling umum digunakan adalah umpan balik, rapat tim, laporan kepada manajer, dan proses permintaan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya dihentikan dan disaring. Semua jajaran manajemen enggan mengangkat masalah ini ke atas karena bisa dianggap sebagai pengakuan kegagalan. Karyawan hanya memberi tahu atasan mereka apa yang menurut mereka ingin mereka dengar. Oleh karena itu, setiap topik memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan, dan menginterpretasikan berbagai fungsi filter data lainnya.

c). Komunikasi Horizontal Ketersediaan arus komunikasi horizontal sering diabaikan dalam perencanaan organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi. Komunikasi antar karyawan seringkali diperlukan untuk koordinasi dan juga dapat memberikan kepuasan kebutuhan sosial.

Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi kerja ialah:

a. Pengertian

Yakni, kemampuan memahami pesan persis seperti yang dimaksudkan oleh komunikator.

b. Sukacita

Artinya, jika proses komunikasi berhasil, tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan. Padahal, tujuan komunikasi bukan hanya peristiwa berita, tetapi juga interaksi yang menghibur untuk meningkatkan hubungan interpersonal.

c. Efek Pada Postur

Komunikasi mempengaruhi sikap ketika

sikap penerima pesan berubah sesuai dengan pentingnya pesan. Mempengaruhi orang lain adalah bagian dari kehidupan kantor sehari-hari. Dalam banyak situasi kita mencoba mempengaruhi sikap orang lain dan membuat orang lain berperilaku seperti yang kita inginkan.

d. Hubungan Yang Makin Baik

Ini secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal dalam proses komunikasi yang efektif. Di kantor, komunikasi seringkali tidak menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap, namun terkadang ada tujuan tersirat di baliknya, yaitu membangun hubungan interpersonal yang baik.

e. Tindakan Kedua Belah Pihak

Berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan. Komunikasi efektif menuntut kepekaan.

KINERJA

Kinerja pegawai merupakan fungsi perkalian dari usaha (*effort*) pegawai yang didukung oleh motivasi dan kemampuan (*ability*) pegawai yang tinggi yang diperoleh dari latihan-latihan. Kinerja yang lebih baik berarti bahwa kinerja yang baik merupakan umpan balik untuk motivasi bisnis atau karyawan pada langkah selanjutnya (Gomes, 2003:160).

Menurut Dessler dalam Indriasari dan Utari (2020), kinerja pegawai adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang apabila melaksanakan tugas yang diberikan dengan keahlian, pengalaman, kejujuran, dan tepat waktu menurut Hasibuan dalam Martono, Utari dan Wibowo (2022).

Penilaian kinerja pegawai merupakan mekanisme penting yang dapat digunakan manajemen untuk mendeskripsikan tujuan, standar kinerja dan untuk memotivasi karyawan masa yang akan datang. Tinjauan kinerja pegawai membentuk dasar untuk keputusan tentang upah atau gaji, promosi jabatan, pemutusan hubungan kerja (PHK), pelatihan, dan kondisi kerja lainnya. Kinerja dapat juga dikatakan sebagai keberhasilan

seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diembannya. Yang dimana tugas tersebut dapat diselesaikannya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260), indikator dalam mengukur kinerja pegawai secara individu terdapat lima indikator yakni :

a. Kualitas

Kami mengukur persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kerumunan

Jika dapat mencapai ukuran maksimal dengan hasil yang ditentukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut baik. Jika kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi dalam satuan moneter, jumlah unit produksi, atau jumlah siklus operasional yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tindakan diselesaikan pada awal waktu yang diberikan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil asli dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

d. Efisiensi

Bahkan, tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perdagangan Kota Palopo di Jl. Tompotika, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan tahun 2023. Waktu penelitian disesuaikan dengan lamanya penelitian yang dilakukan, mulai dari pengajuan judul kajian penelitian lapangan, penyuntingan proposal, pengumpulan dan pengolahan data, hingga finalisasi hasil

penelitian yang memakan waktu sekitar dua bulan.

. Jenis Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Berikut ini penjabaran analisis liner berganda.

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

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

a = konstanta

b1, b2, Koefisien regresi

e = standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian lapangan, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis yang telah dikemukakan. Data primer diperoleh dari 50 responden melalui kuisisioner dimana responden merupakan pegawai pada dinas perdagangan kota palopo yang dinyatakan pada kuisisioner adalah jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari masing-masing responden. Dan jawaban masing masing responden akan dijelaskan sebagai berikut.

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan kuisisioner dari 50 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin tersusun dalam tabel di bawah ini.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1

N O	JENIS KELAM IN	JUML AH	PRESENT ASI
1	Laki-laki	14 orang	26%
2	Perempu an	37 orang	74%
	Jumlah	50 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau sekitar 26% dan perempuan sebanyak 37 orang atau sekitar 74%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada dinas perdagangan kota palopo adalah berjenis

kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan kuisisioner dari 50 responden diperoleh data tentang umur responden penelitian. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

No.	Umur	Jumlah	Persent asi
1	28-40 Tahun	21	42%
2	41-55 Tahun	29	48%
	Jumlah	50	100%

Table 2

Berdasarkan di atas diketahui bahwa dari 50 responden, yang berumur 28-40 tahun sebanyak 21 orang atau sekitar 42% dan yang berumur 41-55 tahun sebanyak 29 orang atau sekitar 48%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden di Dinas Perdagangan Kota Palopo berumur 41-55 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi pendidikan

Berdasarkan kuisisioner dari 50 responden diperoleh data tentang klasifikasi pendidikan responden penelitian. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan klasifikasi pendidikan tersusun dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi pendidikan

No.	Klasifikasi pendidikan	Jumlah	Persenta si
1	SMA	2	4%
2	Strata S1	35	70%
3	Stara S2	13	26%
	Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang atau sekitar 4% dari keseluruhan jumlah responden dan responden berpendidikan terakhir Stara satu sebanyak 35 orang atau sekitar 70% dari keseluruhan responden dan responden berpendidikan terakhirnya strata dua sebanyak 13 orang atau sekitar 26% dari keseluruhan responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden

di Dinas Perdagangan Kota Palopo dengan pendidikan terakhirnya Strata satu atau sarjana.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Berdasarkan kuisisioner dari 50 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan masa kerja tersusun dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4

No	Masa Kerja	Jumlah	Persenta si
1	1-5 Tahun	15	30%
2	6-10 Tahun	29	58%
3	>10Tahun	6	12%
	Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 30% dari keseluruhan jumlah responden, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 29 orang atau sekitar 58% dari keseluruhan jumlah responden, responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 12% dari keseluruhan jumlah responden, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisisioner mempunyai masa kerja 6-10 tahun.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

pertanyaan mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan dengan skor total (Sig. < 0.05) maka dianggap valid. Dalam menghitung uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner sebanyak 50 responden. Uji validitas membandingkan r hitung dan r tabel dengan (df) = n - 2, dimana n adalah jumlah sampel, maka 50 - 2 = 48 didapat nilai r tabel 0.2353. Hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi pearson correlation r-hitung \geq r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pertanyaan X1, X2 dan Y dikatan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen alat ukur.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Arikunto (2010) mengemukakan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik. Untuk menguji digunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 20 dimana suatu instrument dinyatakan reliable jika nilai cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 5

Variabel penelitian	Cronbac h's Alpha Based on Standard ized Items	r stan dar	Keteran gan
Kepemimp inan	0,64	0,60	Relibel
Komunika si	0,66	0,60	Relibel
Kinerja	0,60	0,60	Relibel

Sumber : lampiran data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini telah reliable karena secara keseluruhan variabel memiliki ki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuisisioner dalam penelitian ini.

Instrumen data dinyatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan apabila sudah terbukti Validitas dan Reliabilitasnya. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Selanjutnya uji validitas diukur dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel, jika r-hitung \geq r-tabel maka pertanyaan tersebut valid, atau setiap item Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.105	1.654		6.713	.000
kepemim pinan	.324	.089	.498	3.658	.001
komunika si	.155	.082	.255	1.874	.027

a. Dependent Variable: kinerja

Menurut Sunyoto (2011:61) Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Y), uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

$$Y = 11.105 + 0.324X_1 + 0.155X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1). Nilai konstanta (a) sebesar 11.105 artinya apabila Kepemimpinan dan Komunikasi nilainya sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 11.105
- 2). Nilai koefisien (b1) sebesar 0,324 artinya setiap ada kenaikan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,324.
- 3). Nilai koefisien (b2) sebesar 0,155 artinya apabila terjadi perubahan variabel komunikasi sebesar 0,155 maka akan menyebabkan variabel kinerja mengalami perubahan sebesar satu satuan sebesar 0,155.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinan (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Tabel 7

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.481	1.12492

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada tabel diketahui koefisien determinasi memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,481. Hal ini

menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja 48,1% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan komunikasi, sisanya sebesar 51,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji T Secara Parsial

Uji koefisien regresi secara parsial dipergunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui sig.α sebesar 0,002 < 0,05, dengan df = n-k. df = 50-3= 47 maka nilai T tabel= 1,677 hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil Uji T
Tabel 8

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
1 (Constant)	11.105			6.713	.000
Kepemimpinan	.324	.498	3.658	.001	
Komunikasi	.155	.255	1.874	.027	

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji t pada tabel diketahui variabel kepemimpinan (X1) nilai t hitung sebesar 3.658 > t tabel 1,677 dan nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel komunikasi (X2) nilai t hitung sebesar 1.874 > t tabel 1,677 dan nilai sig. sebesar 0,027 < 0,05. Artinya variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F (secara simultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel

bebasnya berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan berpengaruh bila nilai mutlak $F_h > F_t$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak berpengaruh bila nilai $F_h < F_t$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak (Sugiyono, 2014:192).

H_0 diterima apabila f hitung $< f$ tabel (tidak berpengaruh)

ANOVA^a

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.529	2	32.265	21.070	.000 ^b
	Residual	71.971	47	1.531		
	Total	136.500	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

H_a diterima apabila f hitung $> f$ tabel (berpengaruh)

Hasil uji f pada tabel 4, diketahui nilai f hitung sebesar $64.529 > f$ tabel $3,19$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai sebesar $3.658 > 1,677$ hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Hal ini juga terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai profiltabilitasnya sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa tingkat signifikansi yang

dihasilkan lebih kecil dari $0,05$ sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Signifikan merupakan suatu hal yang menyatakan tingkat kebenaran yang tidak bisa lepas dari suatu persoalan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dengan mengembangkan kepemimpinan yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai sebesar $1,874 > 1,677$ hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik komunikasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Hal ini juga terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai profiltabilitasnya sebesar $0,027 < 0,05$ yang berarti bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari $0,05$ sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Signifikan merupakan suatu hal yang menyatakan tingkat kebenaran yang tidak bisa lepas dari suatu persoalan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dengan mengembangkan komunikasi yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan kedua belah pihak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara simultan variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel

komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan Kota Palopo. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai f hitung sebesar $21.070 > f$ tabel 3,19 dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan Kota Palopo.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Palopo.

b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Palopo.

Hasil uji t pada tabel diketahui variabel kepemimpinan (X1) nilai t hitung sebesar $3.658 > t$ tabel 1,677 dan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel komunikasi (X2) nilai t hitung sebesar $1.874 > t$ tabel 1,677 dan nilai sig. sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Saran

a. pemimpin harus berupaya untuk menghormati bawahan sehingga pegawai merasakan keberadaannya kantor dihargai sehingga memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal di kantor.

b. disarankan agar komunikasi pada Dinas Perdagangan Kota Palopo perlu untuk ditingkatkan karena hasil penelitian saya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak Prof. Dr. Suhardi M. Anwar, Drs., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo.

2. Bapak Haedar, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan dan masukan kepada penulis.

3. Ibu Dr. Duriani, M.Pd.I selaku pembimbing II yang penuh kesabaran memberikan arahan dan masukan kepada penulis.

4. Kedua orang tuaku, ayah Sumar dan ibu Halwiah yang selalu mendoakan dengan ketulusan, kasih sayang dan serta ke-10 saudaraku yang telah memberikan segala yang terbaik bagi penulis untuk segera menyelesaikan studi ini.

5. Teman-teman seperjuangan suwerni dan juga syahraini serta teman yang tak sempat penulis sebutkan terimakasih telah ikut serta membantu dan menjadi pendengar setia penulis dalam meneliti.

6. Kepada boyband asal korea BTS yang terdiri dari kim Namjoon, kim seokjin, min yoongi, Jung hoseok, Park jimin, Kim taehyung, dan Jeon jungkook yang telah menemani saya selama mengerjakan skripsi ini melalui karya music mereka serta berbagai macam kalimat motivasi agar semangat dalam menggapai impian.

A1. Bapak Prof. Dr. Suhardi M. Anwar, Drs., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo.

2. Bapak Haedar, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan dan masukan kepada penulis ini.

3. Ibu Dr. Duriani, M.Pd.I Selaku pembimbing II yang penuh kesabaran memberikan arahan dan masukan kepada penulis.

ACKNOWLEDGEMENT

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. and Ivenrizkinawati, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), pp.26–41.
- Estiningsih, E., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal Management, Business, and Accounting*, 17(2), pp.47–58.
- Gomes, F.C., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, H.T., 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hidayati, S.N. and Saputra, S.D., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), pp.162–173.
- Indriasari, H.P. and Utari, W., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), pp.421–435.
- Kartono, K., 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kemby, E.F., Tewel, B. and Walangitan, M.D., 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2rd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Mangkunegara, A.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, H., Utari, W. and Wibowo, N.M., 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), pp.24–35.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J. and Ritonga, P., 2019. Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), pp.447–465.
- Nitisemito, A.S., 2002. *Manajemen Personalialia*. ke 4 ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J., 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pramudjadi, A. and Utari, W., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar (Perseroda) Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 9(2), pp.124–138.

- Robbins, S.P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sabil, M., Mansyur, M. and Slamet, A.R., 2018. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa kecamatan Pragaan kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(2).
- Siswanto, R.D. and Hamid, D., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), pp.189–198.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, A., 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, M., 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.

