



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



DOI : <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i2.1944>

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SIKKA

Amir Djonu

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora / Pendidikan Ekonomi, h.amirdjonu@yahoo.com,
IKIP Muhammadiyah Maumere

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the effect of leadership on performance of employees Revenue Financial Management and Regional Assets Official in Sikka, communication on performance of employees Revenue Financial Management and Regional Assets Official in Sikka, work motivation on performance of employees Revenue Financial Management and Regional Assets Official in Sikka, leadership, communication, and motivation work together/ simultaneously on performance of employees Revenue Financial Management and Regional Asset Official in Sikka. The population in this study were all employees at the Revenue of Financial Management and Regional Assets Official in Sikka which totaling 110 and 86 people of that number research sample used proportionate random sampling method with error level of 5%. The researcher used Multiple Linear Regression Analysis, t Test, F Test and Analysis of Coefficient of Determination. The analysis was found that: The effect of leadership was positive and significant on performance of employee Revenue Financial Management and Regional Asset Official in Sikka, the effect of communication was positive and non significant on performance of employee Revenue Financial Management and Regional Asset Official in Sikka, the effect of work motivation was positive and non significant on performance of employee Revenue Financial Management and Regional Asset Official in Sikka, leadership, communication, and motivation work together / simultaneous was positive and significant on performance of employee Revenue Financial Management and Regional Asset Official in Sikka. It was recommended that the leadership of these three variables can manage the employees to work based on the duties and each functions in order to achieve organizational goals.

Keywords: *leadership, communication, work motivation and employee performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara : kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka, komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka yang berjumlah 110 orang dan 86 dari jumlah tersebut dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode proportionate random sampling dengan taraf kesalahan 5%. Alat analisa menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Analisis Koefisien Determinasi. Hasil analisis dimaksud ditemukan bahwa : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka, komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka. Untuk itu disarankan agar

Received Juni 3, 2023; Revised Juni 20, 2023; Accepted Juli 25, 2023

pimpinan dapat mengelola ketiga variabel tersebut terhadap karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dan apapun jenis dan bentuknya tidak lain adalah himpunan individu-individu yang memiliki visi dan misi yang sama dan secara bersama-sama atau bekerja sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi dibentuk dan dikelola oleh manusia untuk mencapai tujuan dan oleh karena itu manusia merupakan sumber daya yang paling utama di samping sumber-sumber daya lainnya seperti material dan modal. Mangkunegara, (1) menyatakan bahwa istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya (2). Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia diarahkan kepada upaya peningkatan kualitas pegawai yang ada dalam organisasi, dan pegawai yang berkualitas memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Udayanto *et al.*, (3) menyatakan bahwa di dalam sebuah organisasi, faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Indikator dari kinerja adalah kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama (4).

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan dari pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu (5). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara ikhlas, penuh kesadaran dan keceriaan (senang hati) dalam rangka mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sumber dayamanusia yang telah tersedia akan menjadi aset penting organisasi dalam upaya pencapaian tujuan jika didukung oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Harsono *et al.*, (6) menyatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang baik dan efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Seorang pemimpin akan diakui oleh bawahannya apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang baik dan efektif adalah pemimpin yang berlaku adil terhadap semua karyawan, memberikan sugesti, setiap gerak langkahnya adalah dalam rangka mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, senantiasa menciptakan rasa aman, tidak mengedepankan kepentingan pribadi dalam menyelesaikan konflik antar karyawan, berwibawa dan menjadi sumber inspirasi bagi karyawan serta bersifat menghargai satu sama lain sekecil apapun perannya.

Unsur lain yang menjadi penting untuk dikaji dalam penelitian ini adalah komunikasi. Bahwa dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting sehingga apabila tidak ada komunikasi maka organisasi itu tidak akan berfungsi. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses pengiriman informasi dari seseorang dan penerimaan informasi oleh orang lain melalui saluran tertentu. Menurut Hartono dan Rotinsulu, (7) bahwa komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan

mengimplementasi perubahan organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Melalui komunikasi, orang bertukar dan membagi informasi dengan yang lain; melalui komunikasi, orang mempengaruhi sikap, perilaku, dan pemahaman orang lain (8).

Menurut Robbins (9), komunikasi yang buruk paling sering disebut sebagai sumber konflik antar pribadi, karena para individu menghabiskan hampir 70 % dari waktu terjaganya untuk berkomunikasi yaitu menulis, membaca, berbicara, mendengarkan sehingga beralasan untuk menyimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang paling menghambat suksesnya kinerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Apabila ini yang terjadi maka pada akhirnya tujuan organisasi pun menjadi sulit untuk dicapai.

Unsur terakhir yang dikaji adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal)(10). Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, dan untuk itu motivasi kerja perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (11). Oleh karena itu, sepatutnya setiap organisasi/instansi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi/instansi/perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Hal-hal penting yang perlu diperhatikan untuk memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal antara lain memperhatikan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (PPKAD) Kabupaten Sikka adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 5 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah. Secara umum, tujuan dibentuknya lembaga ini adalah untuk mengelola sumber daya daerah dalam hal ini keuangan dan aset daerah dan pengembangan otonomi daerah guna mempercepat proses peningkatan kesejahteraan rakyat. Keberhasilan lembaga ini dalam mencapai tujuannya akan menentukan keberhasilan satuan kerja perangkat daerah lainnya dalam melaksanakan kegiatan pembangunan di daerah karena tugas utamanya berhubungan dengan pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset daerah sebagai modal dasar pembangunan di daerah. Tentunya upaya pencapaian tujuan yang urgen dan strategis ini tidak terlepas dari perhatian yang serius untuk mengelola semua sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang tinggi untuk bekerja secara giat, profesional dan akuntabel. Oleh karena itu, dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dimaksud diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel seperti kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. METODOLOGI PENELITIAN

Objek dan lokasi yang dijadikan penelitian ini adalah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka. Menurut Sugyono (12). Sumber data penelitian ini dapat dibagi menjadi: Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli dan Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui pihak lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai Dinas PPKAD Kabupaten Sikka dengan jumlah 110 orang. Sampel ditentukan 86 responden dari populasi 110 karyawan dengan taraf kesalahan 5% berdasarkan perhitungan Slovin karena beberapa ahlimenyatakan bahwa penelitian dalam ilmu-ilmu sosial sebaiknya tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95 % atau taraf kesalahan 5 %. Metode Pengumpulan Data yaitu kuesioner, Pengukuran Variabel Penelitian melalui uji instrumen. Metode analisis data yaitu melalui analisis deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda. Selanjutnya, Pengujian Hipotesis melalui ujian t dan ujian f. Langkah berikutnya yaitu Analisis Koefisien Determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dan untuk selanjutnya pada sub bab ini diuraikan hasil penelitian dengan justifikasi teori yang telah ada. Variabel kepemimpinan (X_1) yang diukur berdasarkan indikator berlaku adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi dan bersifat menghargai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PPKAD Kabupaten Sikka (Y). Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yakni kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PPKAD Kabupaten Sikka diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerjasama di dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Seorang pemimpin memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya kepada para bawahan agar mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Suddin dan Sudarman (13) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Lawean Kota Surakarta. Wiguna (14) dalam penelitiannya menyimpulkan hasil yang sama yakni kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali Area Bali Selatan. Wijayanti (15) dalam penelitian yang sama juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Daya Anugerah Semesta Semarang. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan variabel kepemimpinan dengan 8 indikator pembentuk variabel memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Variabel komunikasi (X_2) yang diukur berdasarkan indikator keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), bersikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*) memiliki arah pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PPKAD Kabupaten Sikka. Dari hasil uji t diketahui bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel, yang sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kistoyo (16) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. Keputusan hasil penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Shintia dan Rachmiyati (17) menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja PNS pada Politeknik Negeri Banjarmasin. Selain itu, pengaruh variabel komunikasi yang sangat rendah di tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti kemungkinan besar dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan fisik tempat bekerja, ketersediaan sarana dan prasarana, dan lain-lain sebagainya. Walaupun demikian, ketika interaksi antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan pada Dinas PPKAD Kabupaten Sikka ditingkatkan maka akan membawa perubahan terhadap kinerja pegawai meskipun dalam tingkat yang rendah.

Variabel motivasi kerja (X_3) yang diukur berdasarkan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki arah pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PPKAD Kabupaten Sikka. Dari hasil uji t diketahui bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2012) pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Salah satu keputusan hasil penelitiannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Pengaruh variabel motivasi kerja yang rendah di tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti kemungkinan besar dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, dan lain-lain. Walaupun demikian, ketika motivasi kerja karyawan pada Dinas PPKAD Kabupaten Sikka dipacu dan didorong dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka maka akan membawa perubahan terhadap kinerja pegawai meskipun dalam tingkat yang rendah.

Variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas PPKAD Kabupaten Sikka. Dari hasil uji F diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yakni kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PPKAD Kabupaten Sikka diterima kebenarannya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswandi (2011) pada perusahaan Pand's Collection Pandanarang Semarang dan hasil kesimpulannya menyatakan bahwa Kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hardjanti dan Rahadhini (2011) juga menambahkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data, hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis uji t dimana t_{hitung} lebih besar t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t dimana t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t dimana t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d) Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji F dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil untuk koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,204 Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 20,4%, sedangkan sisanya (79,6%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Adapun saran dari artikel ini ditujukan kepada,

SARAN

a) Kepemimpinan

Pimpinan Dinas PPKAD Kabupaten Sikka hendaknya selalu memberikan anjuran atau saran yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan hati, pikiran, dan perasaan bawahan sehingga mereka dapat bekerja secara giat untuk kepentingan organisasi. Rasa pengabdian, partisipasi, dan kebersamaan di antara para bawahan yang sudah ada terus dibina dan dipelihara agar mereka juga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat dari waktu ke waktu.

b) Komunikasi

Komunikasi itu sangat penting sehingga tanpa komunikasi maka organisasi tidak akan berfungsi. Oleh karena itu disarankan agar komunikasi antar pegawai yang telah terjalin dengan baik di tempat kerja dapat dijaga dan dipelihara keberlanjutannya. Perbedaan status sosial di antara pegawai jangan dijadikan hambatan dalam membangun komunikasi yang efektif karena kalau itu terjadi akan berpengaruh terhadap kinerja walaupun pada tingkat yang rendah.

c) Motivasi kerja

Keharmonisan hubungan antar teman sekerja dan antara pegawai dengan pimpinan merupakan salah satu kebutuhan sosial (*the social needs*) dari setiap pegawai untuk memotivasi dirinya dalam bekerja. Untuk itu disarankan agar lembaga Dinas PPKAD selalu menjaga keharmonisan hubungan baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja karena ketika terjadi ketidak-harmonisan hubungan antara pegawai yang satu dengan yang lain maupun di antara pegawai dengan pimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja walaupun pada tingkat yang rendah.

d) Kinerja

Secara keseluruhan kinerja pegawai yang ada di Dinas PPKAD Kabupaten Sikka dipengaruhi oleh

kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja. Peningkatan ketiga faktor tersebut baik secara parsial maupun simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu disarankan agar pimpinan dapat mengelola ketiga variabel tersebut terhadap karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu dalam penulisan artikel ini terutama bagi nara sumber yang dengan caranya masing-masing meluangkan waktu dalam memberikan berbagai macam data. Terimakasih juga di sampaikan kepada rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang dengan caranya membantu seluruh proses tulisan ini

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu **Mangkunegara**. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] **Siagian**, Sondang P. **2015**. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- [3] **Udayanto.2015**. “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan PT COCA-COLA”. E-Jurnal BISMA UNDIKSHA, Vol.3. hal.7.
- [4] **Mathis L. Robert dan John Jackson**. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba
- [5] **Anoraga**, Pandji. (2003). Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta: Jakarta.
- [6] Harsono, Agus Yadi, Supratomo dan Farid, Muhammad (2015). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi antara Atasan-Bawahan dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu*. Jurnal Komunikasi KAREBA Vol.4 (3), Sekretariat DPRD Kota Bengkulu, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian dan Jurusan Ilmu Komunikasi Fisipol., dipublikasikan, Universitas Negeri Hasanudin Makassar.
- [7] W. F. **Hartono.**, J.J. **Rotinsulu**. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi... 908. Jurnal EMBA. Vol.3 No.2 Juni **2015**, Hal. 908-916. 89
- [8] **Silalahi**, Ulber, 2002. Pemahaman praktis azas-azas manajemen. Bandung: Mandar maju.
- [9] **Robbins**, Stephen P. 2006. Perilaku. Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jilid Pertama. PT Indeks Kelompok. Gramedia: Jakarta.
- [10] **Hartatik**. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.
- [11] Siti **Hardjanti**. (2011). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas,. Integritas dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. Skripsi.
- [12] Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- [13] Sudarman, A. S. &. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN LAWEYAN KOTA SURAKARTA. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 4(1). Retrieved from <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/83>
- [14] Wiguna, I Dewa Gede Eka Candra. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali Area Bali Selatan*. Jurnal Manajemen Vol. 4 (9): 2527-, dipublikasikan, Universitas Udayana Bali – Indonesia
- [15] Dwi Wahyu Wijayanti, 2012 *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- [16] **Kistoyo, 2008**, Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja. Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan, Skripsi.
- [17] Kurniawan, D., & Nikhlis, N. (2020). ANALISIS PENGARUH KUALITAS LAYANAN WEBSITE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN E-COMMERCE BUKALAPAK. *Elkom: Jurnal Elektronika dan Komputer*, 13(2), 158-168.
- [18] Shintia, Novi dan Rachmiyati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Negeri Banjarmasin*. Jurnal INTEKNA, Vol. 16 (2):101-200, dipublikasikan, Politeknik Negeri Banjarmasin.
- [19] Kurniawan, D., & Siswanto, E. (2022). ANALISIS KUALITAS LAYANAN WEBSITE DAN PROMOSI E-COMMERCE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK PADA SHOPEE. *Journal of Global Business and Management Review*, 4(2), 34-41.