



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 4065-4077

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Subang

Agus Supriadi^{1✉}, Erliany Syaodih², Ign Wiseto P Agung³

Universitas Adhirajasa Reswara,

Email: shafamaulidaagustina@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang. Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif. Dilakukan dengan melakukan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis linier berganda. Hasil penelitian yang telah diuji menggunakan software SPSS 25 menunjukkan bahwa hasil uji t variabel kepemimpinan dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil uji t variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan karena semua item valid terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, communication and motivation on employee performance at the Subang Regency Education and Culture Office. Data analysis techniques using Descriptive analysis methods. Performed by conducting validation tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear analysis. The results of research that have been tested using SPSS 25 software show that the results of the t test of leadership and motivation variables do not have a significant effect on employee performance, while the results of the communication variable t test have a significant effect because all items are valid on employee performance at the Subang Regency Education and Culture Office. The results of the F test show that simultaneously there is an influence between leadership, communication and motivation on employee performance at the Subang Regency Education and Culture Office.

Keyword: *leadership, communication, motivation, performance*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia sebagai negara kesatuan menganut asas desentralisasi pemerintahan yang memberikan peluang dan keleluasaan kepada daerah untuk mewujudkan otonomi daerah. Hal ini tercermin dalam pemberian otonomi kepada daerah. Otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam UU TAP MPR RI No. XV/MPR/1998 tentang pelaksanaan otonomi daerah. Dalam pelaksanaannya, otonomi daerah dilaksanakan melalui prinsip demokrasi, partisipasi masyarakat, pemerintahan, dan pemerataan, dengan memperhatikan potensi dan keragaman daerah.

Menurut Raharjo (2004), pelaksanaan TAP MPR nomor XV/MPR/1998 selanjutnya dilaksanakan melalui perubahan UU nomor 22 Tahun 1999 menjadi UU Pemda nomor 32 Tahun 2004. Dalam undang-undang ini, pemberian hak otonom kepada daerah kabupaten/kota berdasarkan asas desentralisasi berupa otonomi luas, nyata, dan bertanggung jawab. Otonomi yang luas itu mencakup kewenangan daerah yang bersifat diskresi dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang meliputi kewenangan penyelenggaraan pemerintah di bidang luar negeri, pertahanan, keamanan, kehakiman, informasi moneter, perpajakan, dan agama, kewenangan di bidang lain. Area yang membutuhkan perawatan sesuai dengan peraturan pemerintah.

Selain itu, otonomi mencakup kekuasaan pengambilan keputusan secara penuh dan bulat dalam pelaksanaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, serta evaluasi. Menurut Tambunan (2005), penyerahan kekuasaan pemerintahan pusat yang luas kepada daerah merupakan akibat langsung dari melemahnya kekuasaan pemerintahan pusat atas daerah dan bertambahnya tanggung jawab daerah. Menambahkan kekuatan ke daerah menghasilkan penambahan tugas ke daerah. Untuk memenuhi semua tugas tersebut, kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Sesuai dengan perubahan struktural yang dilakukan, maka perlu dilakukan peningkatan kinerja para personel agar mampu melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan sikap karyawan terhadap diri mereka sendiri, keterampilan mereka, pekerjaan mereka saat ini, dan persepsi mereka tentang peluang yang dapat dicapai dengan struktur organisasi yang baru. Namun, tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat menimbulkan stres dan kecemasan karena Anda menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Di sinilah faktor kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja yang tinggi ikut berperan (Tambunan, 2005).

Merujuk pada UU No. Pasal 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas mengatakan bahwa misi pendidikan adalah mengembangkan keterampilan dan membentuk watak serta peradaban

bangsa yang bermartabat, mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan mengembangkan potensi peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa., berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tugas ini dapat diselesaikan jika para pemangku kepentingan, yaitu pemerintahan, masyarakat, orang tua, siswa, guru dan tenaga kependidikan ikut berpartisipasi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang berperan dalam: a) dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan anak usia dini dan pembelajaran informal, pendidikan dasar dan kebudayaan, b) sebagai pengawas dan petugas di bidang pendidikan anak usia dini. Pendidikan anak dan pembelajaran informal, di bidang pendidikan dan kebudayaan, dan c) sebagai pelaksana pembinaan, pendampingan dan pengelolaan pusat pelaksana teknis (UPT) dinas.

Berdasarkan informasi dalam buku BPS Kabupaten Subang, Subang Dalam Angka Tahun 2021, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, saat ini mengelola atau menyelenggarakan pendidikan anak usia dini dan pendidikan dasar sebagai berikut:

Tabel 1 Data Sebaran Sekolah, Murid, Guru dan Ratio Murid/Guru di Kab. Subang 2021

Jenjang Pendidikan	Jumlah			Ratio
	Sekolah	Murid	Guru	
Usia Dini	331	12.527	1.113	11,26
Sekolah Dasar	884	139.729	7.314	19,1
SMP	175	61.448	3.206	19,17
Jumlah	1.390	213.704	11.633	

Sumber : BPS Kab. Subang

Berdasarkan tabel 1 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang mengelola 1.390 sekolah pada semua jenjang pendidikan dengan 213.704 siswa dan 11.633 guru. Agar penyelenggaraan pelayanan publik, tata kelola dan pengawasan bidang pendidikan dapat berjalan dengan baik diperlukan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang yang berkualitas untuk mengelolanya.

Faktor kepemimpinan individu dapat memberikan perlindungan dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan di lingkungan kerjanya. Seorang pemimpin yang baik mampu memengaruhi optimisme dan kepercayaan dirinya sendiri sehingga bawahannya dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Dalam pekerjaannya, karyawan tidak terlepas dari komunikasi dengan atasan, rekan kerja serta bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta instruksi kepada manajer mereka tentang cara menyelesaikan pekerjaan. Dengan bantuan

komunikasi, karyawan juga dapat bekerja sama satu sama lain.

Faktor motivasi begitu penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya juga berkinerja baik. Oleh karena itu, motivasi pegawai harus ditingkatkan agar pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang terlihat kenyataan kinerja pegawai kantor masih kurang baik. Hal ini tercermin dari masih banyaknya tugas yang diselesaikan melebihi waktu yang ditentukan. Selain itu, secara administratif masih kurang baik, terlihat dari seringnya kasus surat hilang, padahal surat tersebut diperlukan untuk arsip dinas.

Semua masalah yang ditemukan dalam survei awal dipresentasikan oleh karyawan yang dipilih sebagai responden pertama, karena mekanisme kerja yang efektif tidak disediakan oleh manajemen perusahaan dan karyawan berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan pemahaman mereka sendiri. Di sisi lain, karyawan sendiri kurang komunikasi untuk menanyakan hal-hal yang tidak mereka pahami dalam pekerjaannya. Semua itu disebabkan karena suasana organisasi yang berlaku tidak kondusif untuk komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta karyawan sendiri tidak termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

Selain itu kinerja pegawai yang masih belum maksimal bisa dilihat dari aktivitas pada sistem kinerja pegawai dan remunerasi serta elektronik laporan kinerja, pada sistem kinerja pegawai dan remunerasi bisa dilihat aktivitas tugas tanggung jawab dengan tugas tambahan rata-rata sebesar 80% dimana yang seharusnya sebesar 100%, akan tetapi data tersebut tidak sinkron dengan data pada elektronik laporan kinerja dimana data kinerja seharusnya sebesar minimal 90 tapi masih banyak diangka antara 60 sampai 85. Hal ini berdampak pada capaian SAKIP Tahun 2022 kategori sangat baik dengan nilai 77.10 dimana ditargetkan SAKIP 2022 kategori Sangat Memuaskan dengan nilai minimal 80.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal, di antaranya komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi serta masih banyak lagi. Pada penelitian kali ini penulis hanya akan membatasi pada faktor kepemimpinan, komunikasi dan motivasi.

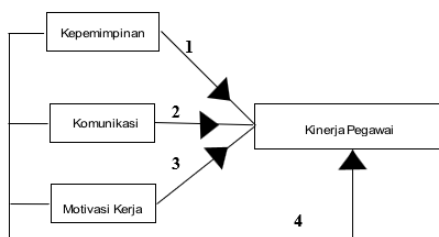
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan metodologi *explanatory research*, yaitu suatu pendekatan yang digunakan peneliti selain pemeriksaan responden dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mencoba menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang.

Menurut Supriyanto dkk. (2015:201) *explanatory research* menjelaskan hubungan antara beberapa variabel independen dan dependen dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk memperjelas kaitan dan pengaruhnya melalui uji hipotesis.

Metode penelitian kuantitatif berdasarkan penjelasan di atas sejalan dengan penjelasan Sugiyono (Sugiyono, 2015) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, ada 5 bidang yang membawahi masing-masing 3 seksi dan 1 sekretariat yang membawahi 3 sub bagian, dengan jumlah pegawai yang berstatus pegawai negeri sebanyak 76 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan kombinasi teknik *purposive sampling* dan *random sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk mengidentifikasi pegawai yang benar-benar mengetahui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang. Ini konsisten dengan definisi *purposive sampling*, yaitu menentukan responden dengan memaksakan syarat-syarat tertentu (Sugiyono, 2015). Adapun syarat agar bisa dijadikan responden dalam penelitian ini adalah: 1) bekerja minimal 2 tahun di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, 2) bersedia menjadi peserta penelitian. Melalui persyaratan tersebut, responden terpilih memiliki pengetahuan yang sebenarnya tentang keadaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, sehingga informasi yang terkumpul diharapkan akurat. Pendataan terungkap 50 PNS yang sudah memiliki pengalaman kerja lebih dari 2 tahun.



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui terdapat tiga variabel bebas (X) yaitu (X1) Kepemimpinan, (X2) Komunikasi dan (X3) Motivasi serta satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Gambar tersebut juga menjelaskan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat valid dan reliabel setiap item pernyataan pada kuesioner penelitian variabel Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Motivasi (X3) dan Kinerja (Y). hasil uji validitas dan reabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No. Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,783	0,288	Valid
2	0,753	0,288	Valid
3	0,668	0,288	Valid
4	0,848	0,288	Valid
5	0,848	0,288	Valid
6	0,457	0,288	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 2 variabel X1 atau Kepemimpinan memiliki kriteria 100% valid dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada di variabel kepemimpinan dapat diajukan sebagai penelitian karena semua item pernyataan variabel X1 atau Kepemimpinan yang diberikan responden dikatakan sangat terpercaya karena semua item valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Komunikasi

No. Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,529	0,288	Valid
2	0,32	0,288	Valid
3	0,582	0,288	Valid

4	0,578	0,288	Valid
5	0,746	0,288	Valid
6	0,529	0,288	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 3 variabel X2 atau Komunikasi memiliki kriteria 100% valid dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada di variabel komunikasi dapat diajukan sebagai penelitian karena semua item pernyataan variabel X2 atau Komunikasi yang diberikan responden dikatakan sangat terpercaya karena semua item valid.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,837	0,288	Valid
2	0,774	0,288	Valid
3	0,534	0,288	Valid
4	0,837	0,288	Valid
5	0,364	0,288	Valid
6	0,386	0,288	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4 variabel X3 atau Motivasi Kerja memiliki kriteria 100% valid dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada di variabel motivasi kerja dapat diajukan sebagai penelitian karena semua item pernyataan variabel X3 atau Motivasi Kerja yang diberikan responden dikatakan sangat terpercaya karena semua item valid.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

No. Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,706	0,288	Valid
2	0,729	0,288	Valid
3	0,577	0,288	Valid
4	0,643	0,288	Valid
5	0,404	0,288	Valid
6	0,465	0,288	Valid

7	0,398	0,288	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 5 variabel Y atau Kinerja Pegawai memiliki kriteria 100% valid dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada di variabel kinerja pegawai dapat diajukan sebagai penelitian karena semua item pernyataan variabel X3 atau Kinerja Pegawai yang diberikan responden dikatakan sangat terpercaya karena semua item valid.

Uji Realibilitas

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kepemimpinan	0,894	Reliabel
Komunikasi	0,69	Reliabel
Motivasi Kerja	0,733	Reliabel
Kinerja	0,8	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diketahui jumlah item pernyataan yang diujikan berjumlah 11 item pernyataan dan total pernyataan. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwasanya seluruh item pernyataan pada variabel X1 (Kepemimpinan) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (0,894) atau lebih besar dari 0,60. Variabel X2 (Komunikasi) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (0,69) atau lebih besar dari 0,60. Variabel X3 (Motivasi) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (0,733) atau lebih besar dari 0,60 dan variabel Y (Kinerja) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (0,8) atau lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,476	4,632		1,614	0,113
	KEPEMIMPINAN (X1)	0,047	0,109	0,068	0,432	0,668
	KOMUNIKASI (X2)	0,69	0,154	0,617	4,468	0
	MOTIVASI (X3)	0,186	0,18	0,134	1,037	0,305

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 7,476 artinya jika kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja nilainya adalah nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah 7,476. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,047 yang dimana dapat diartikan bahwa apabila kepemimpinan bertambah atau mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,047 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Untuk koefisien regresi komunikasi sebesar 0,690 yang berarti apabila variabel komunikasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan meningkat juga sebesar 0,611 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan, sedangkan apabila variabel motivasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,186 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan, hal ini berlaku juga dengan kebalikannya.

Analisis Uji Hipotesis

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,476	4,632		1,614	0,113
	KEPEMIMPINAN (X1)	0,047	0,109	0,068	0,432	0,668
	KOMUNIKASI (X2)	0,69	0,154	0,617	4,468	0
	MOTIVASI (X3)	0,186	0,18	0,134	1,037	0,305

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel 8 dapat disimpulkan disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung sebesar 0,432 lebih kecil dari t tabel 2,012 dengan p value X_1 (0,668) $>$ α (0,05), hal tersebut menjadi tanda hipotesis 1 tidak terbukti, karena tidak signifikan, sedangkan hipotesis yang ingin dibuktikan ialah "ada pengaruh yang signifikan dari faktor Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang".
2. Nilai t hitung sebesar 4,468 lebih besar dari t tabel 2,012 dengan p value X_2 (0,000) $>$ α (0,05), hal tersebut menjadi tanda hipotesis 2 terbukti, Bisa diartikan jika "Ada pengaruh yang signifikan dari faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang".
3. Nilai t hitung sebesar 1,037 lebih kecil dari t tabel 2,012 dengan p value X_3 (0,305) $<$ α (0,05), hal tersebut menjadi tanda hipotesis 3 tidak terbukti, karena tidak signifikan, sementara itu hipotesis yang ingin dibuktikan ialah "Ada pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang".

Uji F

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,609	3	35,536	13,782	,000 ^b
	Residual	118,611	46	2,578		
	Total	225,22	49			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Uji F diterapkan untuk melakukan pengujian pada hipotesis 4. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan dan apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan, serta p dengan nilai α adalah bagaimana uji F dilakukan. Ini signifikan jika nilai p lebih kecil dari α . Jika nilai p lebih besar dari α , itu tidak signifikan. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung 13,782 lebih besar dari t tabel 2,802 serta p adalah (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal tersebut menjadi tanda jika hipotesis 4 benar.

Hal ini menunjukkan bahwa “ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara sama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. “Metode Statistika Untuk Penelitian”. Yogyakarta. AMP YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. “Prosedur Penelitian, Cetakan 14”. Jakarta. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10”. Jakarta. Media Kompetindo.
- As'ad, Mochammad. 2003. “Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta. Liberty.
- Bestira, I. 1998. “Produktivitas Perusahaan”. Bandung. Alumni.
- Conover, WJ. 1999. “Applied Non Parametric StatisticS”. Singapore. John Wiley & Sons.
- Dafidoft, Linda L. 1987. “Introductions of Psychology”. New Work. McGraw Hill Book Company.
- Ermaya Suradinata. 1997. “Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan”. Jakarta. PT Gramedia Pustaka.
- Frech, Wendell L. 1994. “Human Recources Management, Third Edition”. Boston Toronto. McGraw Hill Book Company.
- Gerungan, W. A., 1982. “Manajemen Personalialia, Editor Herman Hutauruk”. Jakarta. Pradnya Paramita.
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donnely. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.

- Handoko, T. Hani. 2011. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Cetakan 18". Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Muhammad. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2016. "Manajemen Personalia. Edisi 4 Cetakan 14". Yogyakarta. BPFE.
- Hodges, 1985. "Psikologi Perusahaan, Diterjemahkan Agus Budi Santoso" Gramedia. Jakarta.
- Lane, Jan Erik. 2000. "The Public Sectors, Concept, Model and Approaches." London. Sage Publications.
- Martoyo, Susilo. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad. 2004. "Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi". Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyana, Deddy. 2017. "Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar". Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2013. "Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan". Editor Deddy Mulyana. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, Satjipto. 2002. "Politik Hukum Undang-undang Dasar 1945". Jakarta. Pradnya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 2015. "Perilaku Organisasi. Jilid I dan II" . Jakarta. Erlangga.
- Roscoe, Pound, Research Methodology. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Ruslan, Rosady. 2002. "Kiat dan Strategi kampanye Public Relations Edisi Revisi". Jakarta. PT Raja Gafindo Persada.
- Santoso, Singgih, 2001. "Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik". Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Siegel, Sidney. 1992. "Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial". Jakarta. PT. Gramedia.
- Simamora, H. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Steers, 1985. Efektifitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Stonner, James AF, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. 2012. 'Manajemen Jilid II'. Jakarta: Prenhalindo.
- Subagyo, Djarwanto Pangestu. 1996. "Statistika Induktif. Edisi Keempat". Yogyakarta. BPFE.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Administrasi". Bandung. CV. Alfabeta.
- Tambunan, A. S. S. 2005. "Politik Hukum Berdasarkan UUD 1945". Jakarta. Gramedia.

- Thoha, Miftah. 1995. "Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku". Jakarta. PT. Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Vardiansyah, Dani. 2004. "Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan Taksonomi Konseptual". Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Veithzal, Rivai., & Ahmad, Fawzi Mohammad Basri. 2005. "Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)." Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2010. "Kepemimpinan dan Motivasi". Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Widjaja, H.A.W. 2000 "Ilmu Komunikasi Pengantar Studi". Jakarta. Rineka Cipta.