

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Hendra Jayusman, Siti Khotimah

Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma Pangkalan Bun
Jalan Iskandar No. 63 Pangkalan Bun 74112

Artikel info

Keywords: Leadership, Communications, Motivation, Career Development, Position Promotion

Abstract

This research aim to analyze the leadership influence, motivations, communications, career development, and position pro motion individually have the influence which significant to performance of officer of office of secretariat of Sub-Province Kotawaringin Barat. As well as to know the most dominant variable to performance of officer of office of secretariat of area of Sub-Province Kotawaringin Barat either through partial or also by symultant. Sample used is 81 officer of office of secretariat of area of Sub-Province Kotawaringin Barat. Data used is primary data with the questionnaire propagated to responder. While appliance used is doubled linear regression. Result of analysis indicate that with the trust storey level 95% got result of value of parameter b (regression coefficient) for the leadership of, communications, motivations, career development, and position promotion each of 0,286, 0,368, 0,246, 0,068, and 0,012, this indicate that for the variable of leadership, communications, motivations, career development, and position promotion. Among fifth of accurate independent variable indicate that the communications variable represent the variable having an effect on most dominant among other variable, this prov ed with the existence of biggest regression coefficient values that is 0,378. This means communications variable give the biggest contribution of its influence to performance of officer. At t Test with the trust storey level 95% got value t calculate for the variable of leadership have an effect on by significant to performance of officer. For the variable of com-munications have an effect on by significant to performance of officer. For the variable of motivate to have an effect on by significant. At F test indicate that fifth of variable that is leadership, communications, motiv ations, career development, and position promotion collectively is by significant have an effect on to variable of performance of officer. This Matter is supported with the F calculate value equal to 13,848 > Ftable of equal to 2,34 with the value of significant of equal to 0,000 < 0,05. Value of Adjusted R² of Coefficient of Determinant R² equal to 0,445, this matter indicate that the independent variable that is leadership, communications, motiv ations, career development, and position pro-motion can explain equal to 44,5% to variable dependent that is officer performance, while the rest of equal to 55,5% explained by variable of outside model for example career band, compensation and others.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai apabila ada pemimpin yang mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila mampu menentukan tujuan dan mengalokasikan sumber daya yang ada, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar dalam mencapai sasaran organisasi.

Peranan pemimpin dikatakan berhasil dalam sebuah organisasi ketika seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengelola pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dari kesatuan moral para bawahannya, dimana seorang pemimpin menciptakan etika kerja dan nilai-nilai yang ada pada organisasi. Peran seorang pemimpin akan terkesan mendalam bagi bawahannya dan mempengaruhi efektivitas kerjanya apabila mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan motivasi dan semangat bagi bawahan untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis dalam manajemen organisasi.

Manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien apabila pemimpin mampu memahami secara benar motivasi individu-individu sebagai bagian dari organisasi. Motivasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan, pengarahan, dan peningkatan efektivitas kerja individu. Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Pemimpin juga harus mengkoordinasikan semua aktivitas yang ada dalam organisasi agar terjadi keteraturan dalam bekerja. Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana yang tepat bagi semua elemen organisasi untuk secara bersama-sama dan berkoordinasi dalam pelaksanaan kerja. Komunikasi merupakan bentuk hubungan antar anggota organisasi baik dengan pimpinan maupun antar bawahan. Dengan komunikasi yang baik diharapkan semua pekerjaan yang diemban oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif. Disamping itu, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri serta promosi sangat mendukung adanya peningkatan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Gambaran umum yang terdapat pada Kantor Sekretariat Daerah Kotawaringin Barat adalah:

1. Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat mengalami beberapa perubahan, diantaranya dibidang politik, ekonomi maupun budaya yang sangat berpengaruh terhadap jalannya pemerintahan, hal itu disebabkan karena adanya otonomi daerah yang diterapkan pada kantor tersebut.
2. Pengimplementasian Tap MPR Nomor XV/MPR/1978 tentang Penyelenggaraan Oto-

nomi Daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

3. Terdapat kebijakan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat di segala bidang.
4. Terdapat upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat untuk mengupayakan karyawan yang terampil, terdidik, termotivasi dan disiplin, serta memiliki kinerja yang tinggi.
5. Banyak tuntutan pembangunan daerah dan masyarakat yang menghendaki kinerja yang tinggi dari para karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai salah satu organisasi Pemerintah Daerah terus memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia memenuhi tuntutan pembangunan yang dalam era otonomi daerah sekarang ini memiliki wewenang yang lebih besar dibandingkan sebelum otonomi daerah. Peningkatan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas pegawai, agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan kewibawaan, sehingga dapat mengimbangi tuntutan pembangunan daerah.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih kurangnya optimalisasi sumber daya manusia sebagai modal dan faktor terpenting yang memberikan tenaga dan pikiran, sumber yang menghidupi organisasi. Padahal perkembangan dinamika menuntut sumber daya manusia yang dapat memberikan pelayanan yang baik, sesuai tuntutan perkembangan dinamika masyarakat. Pola kepemimpinan harus mempunyai paradigma baru dengan tidak hanya mengandalkan kekuasaan tetapi lebih menekankan kemampu-

an manajerial seorang pemimpin. Dengan kemampuan seorang pemimpin yang tinggi maka para bawahan akan mempunyai kinerja yang lebih baik, karena pemimpin akan lebih mengerti bagaimana memotivasi para bawahan untuk bekerja lebih baik. Di samping itu, pemimpin seyogyanya memberikan kesempatan untuk promosi pada setiap pegawai dengan dasar prestasi dan keahlian yang dimiliki. Faktor komunikasi juga sangat penting sebagai upaya memperlancar hubungan kerja masih perlu ditingkatkan agar tercipta sebuah konsolidasi dan kekompakan dalam bekerja sehingga kinerja baik individu maupun organisasional menjadi lebih baik.

Kepemimpinan

Yulk (2005) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Peters dan Austin dalam Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepemimpinan berarti visi, pemberian semangat, antusiasme, kasih, kepercayaan, kegairahan diilustrasikan oleh isi kalender seseorang, drama luar, penciptaan para pahlawan pada semua tingkatan, bimbingan, berjalan keliling secara efektif, dan sejumlah lain.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari sumber kepada pe-

nerima untuk menjalin pengertian, dan merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Kreitner dan Kinicki (2005, 198) mendefinisikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat. Analisis pertukaran ini menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dua arah yang berisi elemen-elemen yang dihubungkan secara berurutan.

Motivasi Kerja

Hodges dan Luthans dalam Handoko dkk (2005, 144) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan, insentif. Menurut Luthans yang dikutip oleh Setiati dalam Handoko dkk (2005, 144) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*).

Pengembangan Karir

Karir merupakan perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Gomes (2003, 214) mengemukakan bahwa pengembangan karir organisasi adalah *outcomes* yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan keposisi lain yang lebih tinggi dalam hal pem-

bayaran gaji, tanggungjawab, dan atau tingkat status keorganisasiannya (Mangkuprawira, 2003, 168). Promosi sering pula disebut kembalinya seorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi. Promosi juga dikatakan sebagai kenaikan jabatan seorang pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.

Kinerja Pegawai

Simmamora (2004, 314) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan, dan faktor demografi; (2) Faktor psikologis yang terdiri dari: sikap, motivasi, persepsi, personality dan pembelajaran; dan, (3) faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ha₁ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- Ha₂ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai
- Ha₃ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai
- Ha₄ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
- Ha₅ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai
- Ha₆ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan

promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Sedangkan subyek penelitiannya adalah semua pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Untuk desain penelitian ini adalah sebuah survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi

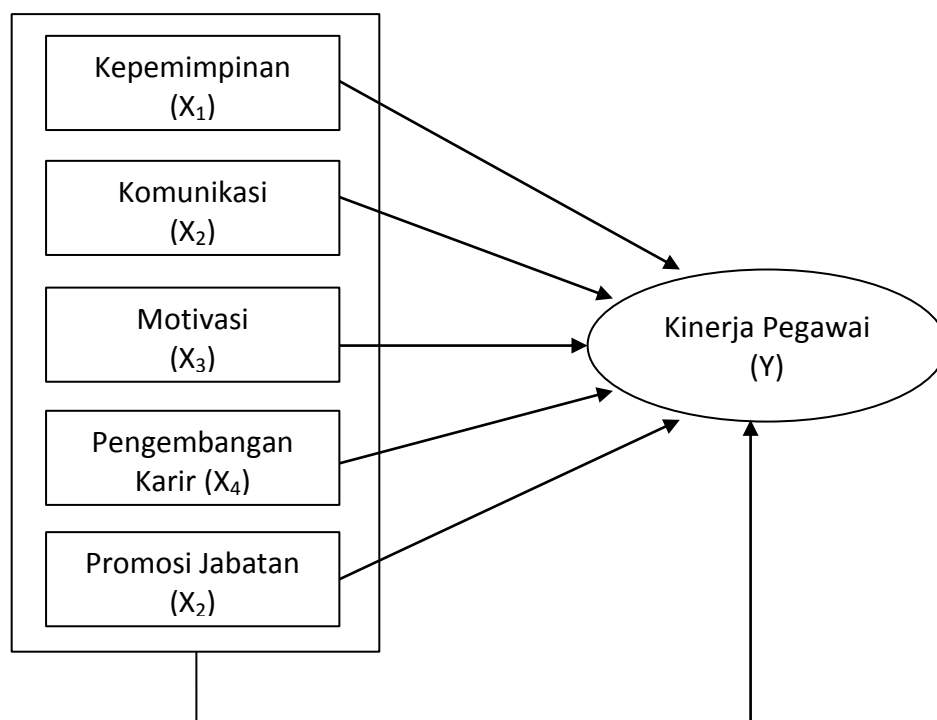
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat sejumlah 162 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Berdasarkan data populasi yang ada sebanyak 162 pegawai maka jumlah sampel yang akan diambil adalah sejumlah 50% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 81 responden anggota populasi yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Data dan Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data kuesioner. Metode kuesioner adalah penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada para pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat yang menjadi sampel



Gambar 1. Kerangka pemikiran
 Sumber: Yulk, tahun 2001, halaman 13.

penelitian. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 1997, 14) dengan urutan skala lima, yaitu 1,2,3,4,5 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut: (a) sangat setuju (SS) skor 5; (b) setuju (S) skor 4; (c) kurang setuju (KS) skor 3; (d) tidak setuju (TS) skor 2; dan, (e) sangat tidak setuju (STS) skor 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas instrumen

1. Uji validitas instrumen kepemimpinan

Variabel kepemimpinan terdiri dari 6 item pertanyaan. Hasil pengujian validitas instrumen kepemimpinan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid.

2. Uji validitas instrumen komunikasi

Variabel komunikasi terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil pengujian validitas instrumen komunikasi dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid.

3. Uji validitas instrumen motivasi

Variabel motivasi terdiri dari 8 item pertanyaan. Hasil pengujian validitas instrumen motivasi dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid.

4. Uji validitas instrumen pengembangan karir

Variabel pengembangan karir terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil pengujian vali-

ditas instrumen pengembangan karir dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid.

5. Uji validitas instrumen promosi jabatan

Variabel promosi jabatan terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil pengujian validitas instrumen promosi jabatan dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid.

6. Uji validitas instrumen kinerja pegawai

Variabel kinerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil pengujian kinerja dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Data hasil uji reliabilitas data menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien alpha yang melebihi 0,6 .

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnov Test* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal karena mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,935 > 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa angka *varian inflation factor* dibawah 10. Karena masing-masing

angka VIF dibawah 10 maka disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa yang mengandung heteroskedastisitas hanya pada variabel komunikasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel tidak signifikan, yaitu lebih besar dari 0,05 pada level signifikansi 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas kecuali variabel komunikasi.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi menggunakan Uji Durbin Watson. Hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa angka DW sebesar 2,009. Angka 2,009 berada pada 1,44 dan 2,05, dengan sampel 81 responden dan 5 variabel bebas. Kesimpulan uji tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

1. Model Regresi Linier Berganda

Model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,267 + 0,282X_1 + 0,378X_2 + 0,320X_3 + 0,077X_4 + 0,009X_5 + e$$

a = 4,267, artinya apabila variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan mempunyai nilai nol maka kinerja pegawai positif

$X_1 = 0,282$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai

$X_2 = 0,378$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai

$X_3 = 0,320$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai

$X_4 = 0,077$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengembangan karir (X_4) terhadap kinerja pegawai

$X_5 = 0,009$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel promosi jabatan (X_5) terhadap kinerja pegawai

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi dengan koefisien regresi sebesar 0,378.

2. Uji Statistik t

Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat dijelaskan hal-hal berikut:

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,912 dengan taraf signifikansi 0,005. Nilai t_{hitung} sebesar $2,912 > t_{tabel}$ sebesar 1,992, dan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan dari uji ini adalah H_0 dinyatakan ditolak.

b. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel komunikasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,341 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} sebesar $4,341 > t_{tabel}$ sebesar 1,992 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

wai. Kesimpulan dari pengujian ini H_0 dinyatakan ditolak.

- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,588 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai t_{hitung} sebesar 3,588 > t_{tabel} sebesar -1,992, dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05, artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini H_0 dinyatakan ditolak.
- d. Pengujian perkembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel perkembangan karir mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,746 dengan taraf signifikansi 0,458. Nilai t_{hitung} sebesar 0,746 < t_{tabel} sebesar 1,992, dan taraf signifikansi sebesar 0,458 > 0,05 artinya variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini H_0 tidak dapat ditolak.
- e. Pengujian promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel promosi jabatan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,076 dengan taraf signifikansi 0,940. Nilai t_{hitung} sebesar 0,076 < t_{tabel} sebesar 1,992, dan taraf signifikansi sebesar 0,940 > 0,05 artinya variabel promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini H_0 tidak dapat ditolak.
- f. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah komunikasi dengan koefisien regresi sebesar 0,378.

3. Uji Statistik F

Nilai F_{hitung} menunjukkan bahwa kelima variabel yaitu: kepemimpinan, komunikasi,

si, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan secara bersama-sama secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,848 > F_{tabel} sebesar 2,34 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya H_0 ditolak dan menerima H alternatif.

4. Koefisien Determinansi (R^2)

Nilai adjusted R^2 sebesar 0,445, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebesar 44,5% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dijelaskan oleh variabel diluar model misalnya jalur karir, kompensasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji t statistik diketahui bahwa: (a) variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja; (b) variabel komunikasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (c) variabel motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (d) variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (e) variabel promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; dan, (f) variabel yang dominan pengaruhnya adalah komunikasi dengan koefisien regresi sebesar 0,378.

Secara individual pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat; (2) komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat; (3) motivasi mem-

punyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat; (4) pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat; dan, (5) promosi jabatan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah komunikasi dengan angka koefisien regresi sebesar 0,378.

Nilai adjusted R^2 menunjukkan angka sebesar 0,445% artinya bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Mempertahankan kepemimpinan yang selama ini telah terlaksana dan ditingkatkan lagi agar dihasilkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.
2. Ditingkatkannya komunikasi dengan bawahan dan saling mendukung terlaksananya pelayanan yang baik bagi masyarakat kotawaringin barat.
3. Memberikan motivasi lain dalam bentuk award kepada pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian: Statu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saefuddin, 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cahyani, Ati, 2005. *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Indonesia), Edisi 7, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Gibson, Invancevich, and Donnelly, 2005. *Organization*. Ninth Edition, Irwin Inc.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2002. *Manajemen Operasi*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko dan Supriyono, 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*. Amara Books, Yogyakarta.
- Handoko, Hani dkk., 2005. *Strategi Organisasi*. Amara Books, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hunger and Wheelen, 2003. *Manajemen Strategis*. Andi, Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Lako, Andreas, 2005. *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*. Amara Books, Yogyakarta.
- Manullang, Marihot, 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Gadjah Mada University Press, Jogjakarta.
- Mulyadi, 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

- Riyanto, Bambang, 2001. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya. Bandung
- Suardana, Raka Bagus, 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Faktor Individu terhadap Perilaku Kerja Karyawan dan Efektivitas Kerja Organisasi pada Bank Umum di Bali*. Disertasi. Unair, Surabaya
- Sugiono, 2005. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeto, Bandung.
- Suharto, Babun, 2005. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan dan Efektivitas Kerja Bawahan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri di Jawa Tengah*. Disertasi. Unair, Surabaya
- Suharyadi dan Purwanto, 2004. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Salemba Empat, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Ghalia Indonesia.
- Widayat, 2005. *Metode Penelitian Pemasaran*. UMM, Malang.
- Yulk, Gary, 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima, terjemahan, Indeks, Jakarta.