

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT KOMUNIKASI PUBLIK KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF

Oleh:
I Gusti *)
Meryati Santoso **)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif..

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif sebanyak 35 orang. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda.

Penelitian menghasilkan temuan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi Informasi dan Motivasi Kerja mempengaruhi 97% variasi Kinerja Pegawai pada Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Kepemimpinan berpengaruh positif ($b_1 = 0.255$) terhadap Kinerja Pegawai; Komunikasi Informasi berpengaruh positif ($b_2 = 0.597$) terhadap Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja berpengaruh positif ($b_3 = 0.195$) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Key words:

Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari organisasinya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, instansi berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah

*Irfal adalah
Alumni STIE IPWIJA
Meryati Santoso adalah
Dosen STIE IPWIJA*

seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan instansi.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi instansi. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Pemimpin di instansi mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin

merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan instansi.

Selain kepemimpinan faktor Komunikasi tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi dan informasi merupakan bagian yang penting bagi kehidupan manusia saat ini. Informasi dibutuhkan karena dapat memberi pengetahuan akan sesuatu hal serta digunakan untuk membantu manusia dalam proses pengambilan keputusan. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Informasi diperoleh akibat dari adanya komunikasi, jadi dapat disimpulkan bahwa adanya informasi didahului dengan adanya komunikasi antara dua atau lebih individu maupun kelompok.

Sementara itu, motivasi kerja tiap pegawai (individu) sangatlah penting dalam kehidupan organisasi, karena motivasi pegawai ini akan membentuk motivasi kelompok, sehingga terbentuk suatu potensi bersama yang bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Kelompok kerja yang termotivasi tentu akan membuat setiap individu berusaha saling mengisi dalam pekerjaan, demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai yang dinilai belum optimal dan semakin menurun di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dimana salah satu faktor ekstrinsik yaitu dengan sistem

kompensasi yang baik. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nitisemito bahwa “ yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di antaranya yaitu pemberian gaji yang cukup dan pemberian insentif yang terarah”. Adapun solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan tentang motivasi kerja pegawai adalah dengan memberikan kesadaran bagi para pimpinan instansi akan pentingnya pengelolaan sistem informasi yang handal. Sebab suatu organisasi di era globalisasi ini mutlak membutuhkan sistem informasi untuk tetap dapat survive dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis yang kompetitif.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN KONSEP

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi. Menurut pendapat Josep C. Rost dalam Triantoro Safaria, (2004:58) Kepemimpinan adalah

Keith Davis dalam Kartini Kartono (2004:60) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan efektifitas kepemimpinan yaitu: 1) Kecerdasan, hasil

penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin; 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai; 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dengan ekstrinsik; 4) Sikap dan hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kekuatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Komunikasi

Menurut Berelson dan Steiner dalam Fajar (2009:32) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, angka-angka, gambar-gambar, dan lainnya. Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau symbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol. Apabila terdapat perbedaan persepsi maka tujuan komunikasi dapat gagal (Suranto AW, 2005:16).

Onong Uchjana Effendy (2003:53-54) mengklasifikasikan bentuk-bentuk komunikasi ke dalam: Komunikasi pribadi (personal communication); kelompok (group communication); Massa (mass communication). Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi seperti yang digambarkan dalam struktur organisasi yaitu: 1) Komunikasi kepada bawahan, menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Secara umum komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan atas lima tipe yaitu: Intruksi tugas, Rasional pekerjaan, Ideologi, Informasi dan Balikan; 2) Komunikasi kepada atasan, adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu, yaitu: mengetahui kapan bawahan siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan, memberi informasi yang berharga bagi pembuat keputusan, memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya, menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dimaksudkan dari arus informasi kebawah, dan membantu karyawan mengatasi masalah pekerjaan; 3) Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritanya didalam organisasi. Tujuan komunikasi horizontal antara lain: mengkoordinasikan tugas, saling membagi informasi, memecahkan masalah, menyelesaikan konflik, dan menjamin pemahaman yang sama, dan mengembangkan sokongan interpersonal.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001: 58). Abraham Maslow memandang bahwa manusia termotivasi karena lima kebutuhan yang tersusun sebagai sebuah hierarki. Manusia akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang paling kuat baginya pada suatu saat tertentu. Kuatnya suatu kebutuhan tergantung dari situasi yang sedang berjalan dan pengalaman individu itu, mulai dari kebutuhan fisik yang paling mendasar harus dipenuhi untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan tersebut umumnya dipenuhi secara sistematis, artinya bahwa kebutuhan yang sudah dipenuhinya akan ditinggalkan untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan berikutnya yang berada pada tingkatan lain. Demikian seterusnya pola ini akan dijalankan. Dengan demikian apabila kebutuhan yang satu telah dipenuhi manusia akan termotivasi memenuhi kebutuhan yang lainnya.

Konsepsi hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh A. Maslow adalah sebagai mana berikut: 1) Kebutuhan aktualisasi diri pemenuhan diri (self actualization needs); 2) Kebutuhan harga diri (esteem needs); 3) Kebutuhan sosial (social needs); Kebutuhan keamanan dan rasa aman (safety and security needs); dan Kebutuhan fisiologis (physiological needs).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:42). Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai

hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Simamora (2007:57) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu berupa fisik maupun non fisik.

Menurut Gomes (2000:21), ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

Gomes (2000:23) mengemukakan beberapa tipe kriteria kinerja karyawan: 1) Quantity of work; yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan; 2) Quality of work; yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; 3) Job knowledge, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; 4) Creativeness; yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; 5) Cooperative; yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); 6) Dependability; yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; 7) Initiative; yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; 8) Personal qualities; yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Risky Novianto Aribowo (2011). Hasil dari

analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Lili Wahyuni (2009). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh negative terhadap tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap komitmen dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini tidak menunjukkan komitmen organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai variable intervening atas pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja.

Kerangka Pikir

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah).

Keadaan ini akan berdampak pada situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Oleh karenanya, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi didefinisikan sebagai upaya untuk meniadakan kesenjangan

sehingga pihak-pihak yang dilibatkan dalam proses komunikasi itu menjadi saling dekat satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, hakikat komunikasi ialah saling mengakrabkan. Dengan demikian patut diduga bahwa komunikasi yang baik diantara pimpinan dan pegawainya akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah "unik" secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manajer organisasi perusahaan penting sekali mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti didorong oleh sesuatu dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Rasa lapar, kebutuhan untuk merasa aman dan kebutuhan terhadap prestise merupakan beberapa contoh tentang motivasi. Dalam hal ini, kita perlu mengingat bahwa suatu kebutuhan itu harus diciptakan atau didorong sebelum memenuhi sebagai suatu motivasi.

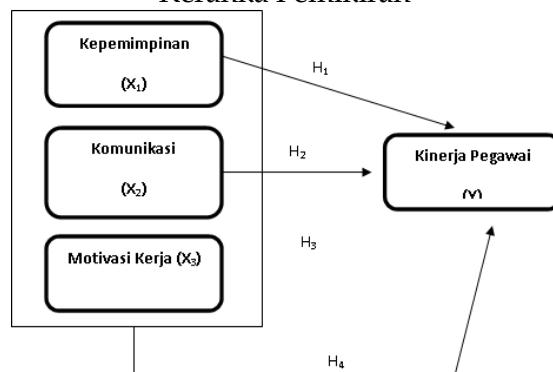
Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh

instansi. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi instansi. Selain kepemimpinan faktor Komunikasi tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi dan informasi merupakan bagian yang penting bagi kehidupan manusia saat ini. Informasi dibutuhkan karena dapat memberi pengetahuan akan sesuatu hal serta digunakan untuk membantu manusia dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, motivasi kerja tiap pegawai (individu) sangatlah penting dalam kehidupan organisasi, karena motivasi pegawai ini akan membentuk motivasi kelompok, sehingga terbentuk suatu potensi bersama yang bergerak untuk mencapai tujuan.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Total Sampling.

Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah

kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X ₁) adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi (M. Thoha, 2006)	Fungsi	Fungsi Penentu Arah
		Fungsi Juru Bicara
		Fungsi Komunikator
		Fungsi Mediator
		Fungsi Integrator
	Sifat	Watak dan kepribadian
		Keinginan melayani
		Memahami lingkungan
		Intelegensi yang tinggi
		Berorientasi ke depan
Komunikasi (X ₂) adalah proses pernyataan antar manusia yang dinyatakan adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya (Muhammad, 2009)	Kepada bawahan	Intruksi tugas
		Rasional pekerjaan
		Ideologi
		Informasi
		Balikan
	Kepada atasan	Siap untuk diberi informasi
		Memberi informasi berharga
		Memperkuat apresiasi
		Menangkap arti
		Mengatasi masalah
Motivasi Kerja (X ₃) adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegar, 2001)	Aktualisasi diri	Penggunaan potensi diri
		Perkembangan diri
	Harga diri	Status atau kedudukan
		Kepercayaan diri
	Sosial	Perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok
		Kekeluargaan
	Keamanan	Perlindungan
		Stabilitas
	Fisiologis	Perumahan
		Istirahat
Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegar, 2001)	Aspek kuantitatif	Proses kerja dan kondisi pekerjaan
		Waktu yang dipergunakan
		Jumlah kesalahan
		Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
	Aspek kualitatif	Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
		Tingkat kemampuan

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 25 responden atau 71.43%, sedangkan perempuan 10 responden atau 28.57%. Tingkat pendidikan responden dalam penelitian SMU ada 5 responden atau 14.29%, yang berpendidikan D3 ada 9 responden atau 25.71%, berpendidikan S1 sebanyak 11 responden atau 31.43%, dan berpendidikan S2 sebanyak 10 responden atau 28.57%.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis berupa tabel Model Summary sebagai berikut:

Tabel 2
Model Summary

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.970	.73610

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2)
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai R sebesar 0.986 dan sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.970 atau 97%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat, jadi ketiga variabel independen tersebut dapat saling berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 97% dan sisanya sebesar 3% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 3

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.273	1.290		.212	.834
	Kepemimpinan (X1)	.255	.071	.258	3.595	.001
	Komunikasi (X2)	.597	.077	.591	7.722	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.195	.049	.189	3.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = 0.273 + 0.255X_1 + 0.597X_2 + 0.195X_3$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta intersep sebesar 0.273 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai yang dihasilkan sebesar 0.273 atau dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 0.273 menggambarkan Kinerja Pegawai rata-rata jika Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja nilainya nol.

Koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.255 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Kepemimpinan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.255 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Koefisien regresi dari variabel Komunikasi (X2) sebesar 0.597 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Komunikasi, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.597 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.195 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variable Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.195 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), maka dilakukan pengujian thitung dan ttabel. Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil thitung dengan ttabel yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji t

Variabel	Nilai	thitung	ttabel	Sig.
Kepemimpinan (X ₁)	0.255	3.595	1.688	0.000
Komunikasi (X ₂)	0.597	7.722	1.688	0.000
Motivasi Kerja (X ₃)	0.195	3.997	1.688	0.000

Nilai thitung sebesar $= 3.595 > t_{0,05}$ (36) $= 1.688$, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat pengaruh.

Nilai thitung $= 7.722 > t_{0,05}$ (36) $= 1.688$, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Komunikasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan.

Nilai thitung $= 3.997 > t_{0,05}$ (36) $= 1.688$, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan.

Tabel 5

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.089	3	199.030	367.321	.000 ^b
	Residual	16.797	31	.542		
	Total	613.886	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Komunikasi Informasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji ANOVA atau Ftest atau Fhitung di dapat nilai sebesar 367.321 dimana $>$ dari Ftabel (3,44) sebesar 2.91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kepemimpinan (X1), variabel Komunikasi (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.595 > t_{0,05} (36) = 1.688$) dengan nilai signifikansi $t = 0.001$ lebih kecil 0.05.

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai thitung lebih besar dari ttabel ($7.722 > t_{0,05} (36) = 1.688$) dengan nilai signifikansi $t = 0.000$ lebih kecil dari 0.05.

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.997 > t_{0,05} (36) = 1.688$) dengan nilai signifikansi $t = 0.000$ lebih kecil dari 0.05.

Secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($367.321 > 2.91$) dengan nilai signifikansi $F = 0.000$ lebih kecil dari 0,05, serta persentase mencapai 97%.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan, Komunikasi Informasi dan Motivasi Kerja mempengaruhi 97% variasi Kinerja Pegawai pada Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif ($b_1 = 0.255$) terhadap Kinerja Pegawai; Komunikasi Informasi berpengaruh positif ($b_2 = 0.597$) terhadap Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja berpengaruh positif ($b_3 = 0.195$) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

SARAN

1. Pemimpin hendaknya memberikan motivasi tentang masa depan dengan optimis, menggambarkan masa depan yang baik dan memberikan waktu yang cukup agar pemimpin bisa mengajarkan dan membimbing karyawannya.
2. Karyawan hendaknya didorong untuk memahami betul kebijakan, peraturan sehingga perusahaan memperoleh dukungan, kepercayaan dan loyalitas dari karyawan melalui komunikasi secara terencana dan dikelola dengan baik.
3. Peningkatan motivasi kerja dapat ditempuh dengan memberikan penghargaan dan insentif, dan mengakui prestasi kerja, serta membangun kerjasama antar kelompok, melatih dan mengembangkan setiap orang, serta menghilangkan hal-hal yang negatif.
4. Ketiga hal ini harus dilakukan secara berkesinambungan, dengan program dan waktu yang jelas bagi tenaga yang potensial dengan tidak melupakan factor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak. *Kepemimpinan Manager Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi*. Jakarta. Radar Jaya. 2000
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Bhisma Murti. *Prinsip dan metode riset epidemiologi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Effendy, Onong Uchjana, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Fajar, Laksana, *Manajemen Pemasaran, Graha Ilmu*, Yogyakarta, 2009.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2000.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta. 2003.
- Handoko, Hani. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edidi 2. STIE YKPN: Yogyakarta, 2007.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI Press. 2004.
- Mahsun, Muhammad. *Pengukuran Kinerja Pegawai Sektor Publik*. Yogyakarta: FE UGM, 2006.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor. 2009.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Prawirosentono.S, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2009.
- Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga. 2006
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rudi, May. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat Internasional*. Penerbit: Refika Aditama. 2005.
- Sudjana. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*. Tarsito: Bandung. 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung. 2007.
- Suranto, AW. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media wacana. 2005.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi - Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Triantoro Safaria, *Kepemimpinan, Graha Ilmu*, Yogyakarta, 2004.