

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI LAMPUNG**

Sumaryati,¹ Mahdum Kholit Al-Asror,²

¹IAI Al Azhaar Lubuklinggau, sumaryatiatik40@gmail.com

²STEI Darul Qur'an Minak Selebah Lampung Timur,

mahdumkhalid29723@gmail.com

Abstract: *Efforts to improve employee performance can be done in various ways, one of them is by preparing employees who are professional, competent and high-performing. Employee performance in the office of the Ministry of Religion of Lampung Province is influenced by various factors, namely the contribution of leadership, organizational communication and work motivation. This research was carried out using a quantitative approach and descriptive survey method. The population is employees in offices of the Ministry of Religion of Lampung Province, totaling 2,219 employees. The sample in this study was 10%, namely 200 employees. The research data was collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistical techniques and path analysis. Based on the data obtained and researched and tested it can be concluded as follows: 1) Leadership influences organizational communication. 2) Leadership influences work motivation. This shows that leadership and work motivation are in line with perceptions of employee performance. 3) Organizational communication has little effect on work motivation. This shows that organizational communication is less effective and efficient so that it is not in line with perceptions of employee performance. 4) Leadership influences employee performance. This shows that there is consistency between leadership and the performance of employees from the leadership. 5) Organizational communication has little effect on employee performance. This means that the lack of communication from a leader to employees can reduce the productivity of performance and performance of employees. 6) work motivation affects employee performance.*

Keywords: Leadership, Organizational, Communication and work motivation,

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada instansi harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja bagi organisasi menempati posisi penting dan strategis, karena kinerja tersebut berkaitan dengan faktor manusia. Modal dan teknologi yang di miliki akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh orang-orang yang berkemampuan memadai dan mempunyai kinerja yang tinggi. Agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan para pegawai yang cakap, terampil dan mentaati semua peraturan serta mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan upaya-upaya yang secara terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan perkembangan zaman, seperti perkembangan teknologi maupun wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Secara umum kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu, faktor pimpinan dan faktor organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya yang bersangkutan dengan tujuan organisasi.

Instansi akan selalu berusaha mengoptimalkan kinerja karyawannya, karena instansi akan mencapai hasil yang optimal apabila dalam instansi tersebut terjadi komunikasi organisasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi kerja yang tinggi. Sebuah organisasi sangat membutuhkan seorang pimpinan yang mampu memacu kinerja pegawainya dengan gaya kepemimpinannya, meningkatkan motivasi kerja dan kualitas komunikasinya yang baik, sehingga kinerja pegawainya akan optimal. Pimpinan yang diharapkan itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik dan khas. Gaya hidup akan mempengaruhi perilaku dan seni kepemimpinannya. Tipe kepemimpinan antara lain: demokrasi, kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, dan administratif.¹Berdasarkan tipe kepemimpinan tersebut membawa dampak keberhasilan tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peran pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Keberhasilan

¹International Labour Office, *Penelitian kerja dan produktivitas* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1982), 8

organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih tergantung kepada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu mengarahkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dan waktu secara efektif, efisien serta terpadu dalam proses manajemen.

Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan kantor kementerian agama provinsi Lampung sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas-tugas pemerintah, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan. Aparatur pemerintah provinsi sebagai penyelenggara pemerintahan dan pelaksana pembangunan harus mampu menjabarkan secara tepat atas keputusan tugas dan tanggung jawab sebagaimana di tuangkan dalam program pembangunan pemerintah provinsi.

Seiring dengan kemajuan zaman, kementerian agama saat ini merupakan instansi sebagai organisasi pelayanan publik dituntut untuk dapat memberikan mutu pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Pemerintah sebagai organisasi sektor publik merupakan pendorong dan fasilitator dalam keberhasilan pembangunan. Keberhasilan pembangunan perlu didukung oleh kinerja pegawai berbagai instansi pemerintahan, tidak terkecuali kantor kementerian agama Provinsi Lampung. Kinerja merupakan masalah yang krusial, adanya komunikasi yang baik dalam sebuah instansi akan berdampak pada peningkatan kinerja yang maksimal.

Kinerja yang tinggi bersinergi dengan konsep Islam, dalam Islam bekerja giat merupakan manifestasi kekuatan iman seseorang, sebagaimana dalam firman Allah SWT [Q.S. At-Taubah 9:105].

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."²

Ayat tersebut diatas menjelaskan tentang perintah bekerja dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal baik kualitas dan kuantitasnya. Allah

²Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Syamil Al Qur'an, 2007), 204

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

yang akan menentukan hasilnya setelah manusia berikhtiar dan bertawakal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Riset yang dilakukan Otieno dan kawan-kawan berhasil membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Lebih lanjut Otieno menjabarkan bahwa komunikasi antar pegawai, atasan merupakan indikator yang mampu meningkatkan sinergi team work, intensitas moral, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Chen, Festus meneliti peran komunikasi terhadap produktivitas kerja dan hasil-hasil riset tersebut berhasil membuktikan bahwa komunikasi merupakan masalah yang krusial yang mampu membangun sinergi kerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Pengaruh kepemimpinan dan motivasi. Abbas dan kawan-kawan meneliti peran dan gaya kepemimpinan terhadap sinergi kerja dan peningkatan kinerja di Pakistan. Hasil riset tersebut menemukan bukti empirik bahwa 50% faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor kepemimpinan, dan 50% lainnya adalah faktor-faktor lain seperti sikap, kepercayaan dan motivasi.³

Motivasi dan disiplin yang tinggi juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Tingginya produktivitas kerja serta sistem yang ada akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai.⁴ Secara khusus penelitian ini dimotivasi faktor-faktor bahwa untuk meningkatkan pelayanan di sektor publik dan mewujudkan good governance, maka pemerintah mengambil beberapa langkah positif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini dilakukan di kantor kementerian agama provinsi Lampung dengan data awal sebagai berikut:

³Abbas, Qaisar & Sara, Yaqoob, *Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*. (Pakistan Economic and Social Review. Volume 47, No. 2 (2009), 269-292

⁴Abernethy, M. A., and Jan Bouwens, *Determinants of accounting innovation*, ABACUS, 2005, 89

Tabel 1.1

Laporan Absensi Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Lampung

No	Bulan	Absensi	Prosentase
1	April	3	1,6
2	Mei	2	1,1
3	Juni	5	2,7
4	Juli	2	1,1
5	Agustus	2	1,1
6	September	3	1,6

Dilihat dari absensi pegawai diatas dapat di simpulkan bahwa disiplin pegawai kantor wilayah kementerian agama Provinsi Lampung bisa dikatakan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan observasi awal bahwa keterangan ijin diatas disebabkan karena benar-benar dalam keadaan sakit dan keperluan yang benar-benar mendesak.

Tabel 1.2

Laporan Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Lampung

No	Program/Kegiatan	Target	2019	2020	2021
1.	Menerima, mengumpulkan dan mengklasifikasikan Bahan Standar Kerja	100%	79%	82%	94%
2.	Mengkaji, menyusun, mendiskusikan Bahan Prosedur Kerja	100%	73%	85%	93%
3.	Mengevaluasi proses penyusunan Bahan Standar dan Sistem Prosedur Kerja sesuai prosedur sebagai bahan perbaikan dan kesempurnaan tercapainya sasaran	100%	81%	90%	94%
4.	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan	100%	88%	95%	100%

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

	evaluasi dan pertanggungjawaban				
5.	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan baik tertulis maupun lisan	100%	90%	94%	100%

Sumber: Analisis Kepegawaian 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, target kinerja yang telah ditetapkan tercapai meskipun belum maksimal. Hal ini mengindikasikan adanya masalah di kepegawaian kantor wilayah kementerian Agama Provinsi Lampung. Salah satu faktor utama belum maksimalnya target kinerja adalah dimungkinkan rendahnya tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu kantor wilayah kementerian Agama Provinsi Lampung perlu meningkatkan kinerja para pegawainya.

Namun demikian untuk meningkatkan tingkat kinerja, kantor kementerian Agama Provinsi Lampung harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diantara faktor tersebut adalah Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja pegawai yang bersangkutan. Pimpinan instansi harus memberikan perhatian, sering berkomunikasi, pegawai diikutsertakan berpartisipasi tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan dan pendelegasian wewenang agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan, jika telah timbul minatnya, maka tindakannya dalam bekerja untuk pencapaian tujuan instansi akan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif dan verifikatif. Sugiyono menyatakan bahwa penelitian asosiatif ialah penelitian yang mencari

hubungan antara satu/beberapa variabel dengan variabel lainnya.⁵ Dalam penelitian ini, variabel yang dimaksud ialah pengaruh kepemimpinan (X₁), komunikasi organisasi (X₂), motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja (Y), pada pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung.

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. “*Job performance*” artinya prestasi kerja.⁶ Sedangkan dalam kamus Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menerangkan bahwa kinerja mengandung arti: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperhatikan; (3) kemampuan kerja.⁷ Kinerja secara sederhana diartikan sebagai ungkapan kemampuan dan kemauan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi berprestasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja dalam pandangan manajemen (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸ Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.

B. Pengertian Kepemimpinan

Hersey (dalam disertasi Nirva Diana) berpendapat tentang peran kepemimpinan yaitu sebagai berikut: “*According to Geoerge R. Terry, “Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for group objective.”*”³ Robert

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 11.

⁶Hornby, A.S., *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, Ed. 5, 1375

⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: 1996), 503

⁸Mangkunegara A. A P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Catatan Keempat* (Bandung: PTRemaja Rosdakarya, 2002), 145

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

Tanenbaum, Irving R. Weschler, and Fred Massarik define Leadership as "International influence exercised in a solution and directed, through the communication process, toward the attainment of a specialized goal or goals." Harold Koontz and Cyril O'Donnell state that "Leadership is influencing people to follow in the achievement of common goal".⁹

Berdasarkan pengertian di atas para penulis kebanyakan setuju bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari suatu individu atau sekelompok didalam usaha kearah pencapaian sasaran pada situasi yang ditentukan. Definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aktivitas mempengaruhi pegawai atau bawahannya untuk mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin dan mengikuti apa yang diperintahnya.

Grimes berpendapat bahwa peran kepemimpinan sangat besar untuk memotivasi anggota organisasi dalam memperbesar energi untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan kelompok.¹⁰

C. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah proses yang menggambarkan siapa, mengatakan apa, dengan cara apa, kepada siapa, dengan efek apa (Harold Laswell). Komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu. Komunikasi merupakan setiap proses pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan. Proses ini meliputi informasi yang disampaikan, baik secara lisan maupun tertulis, dengan kata-kata, atau yang disampaikan dengan bahasa tubuh, gaya maupun penampilan diri, menggunakan alat bantu di sekeliling kita, sehingga sebuah pesan menjadi lebih kaya.

Komunikasi adalah pernyataan diri yang efektif; pertukaran pesan-pesan yang tertulis, atau pesan-pesan dalam percakapan, bahkan pesan-pesan yang dikirim melalui imajinasi; pertukaran informasi atau hiburan dengan kata-kata

⁹Paul Hersye, Kenneth B. Blanchard, *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resource* (New Jersey: Printice- Hall International, Inc., 1989), 86.

¹⁰Grimes, A.J. 1978. *Authority, Power, Influence, and Social Control: a Theoretical Synthesis*, *Academy of Management Review*, 3, 724-735.

melalui percakapan atau dengan metode lain; pengalihan informasi dari seseorang kepada orang lain; pertukaran makna antarpribadi dengan sistem simbol; dan proses pengalihan pesan melalui saluran tertentu kepada orang lain dengan efek tertentu.¹¹

Dari beberapa definisi di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa komunikasi (termasuk komunikasi yang dioperasikan dalam konteks organisasi) merupakan suatu aktivitas manusia yang selalu melibatkan sumber komunikasi; pesan komunikasi yang berbentuk verbal dan nonverbal; media atau saluran sebagai sarana atau wadah tempat pesan atau rangkaian pesandialihkan; cara, alat, atau metode untuk memindahkan pesan; penerima atau sasaran yang menerima komunikasi; tujuan dan maksud komunikasi; dan rangkaian kegiatan antara sumber atau pengirim dengan sasaran atau penerima. Komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia, begitu juga dalam sebuah organisasi. Dalam praktik kehidupan organisasi, kegiatan komunikasi sangat kompleks yaitu melibatkan semua elemen didalam organisasi ini.

D. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*Motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *movore* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan variabel yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam aktivitas kehidupan sehari-hari. Seseorang melakukan sesuatu ada yang menggerakkan atau dorongan di dalam diri manusia itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan orang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.¹² Menurut Chandra, motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diarahkan kepada tujuan tertentu.¹³ Dorongan itu tidak saja timbul dari dalam diri seseorang namun juga

¹¹Alo Liliweri, *Komunikasi: Serba Ada, Serba Makna* (Jakarta: Penerbit encana, 2011), 120

¹²Chandra Yoga, Aditama, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 2003), hal. 159

¹³Endang Purnomowati, 2006. *Jurnal Majalah Ekonomi Tahun XVI No 2*. Fajar, Marhaeni, *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek Edisi Pertama*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009), hal. 201

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

dari orang lain. Pekerjaan para manajer adalah mengidentifikasi dan menggerakkan motif pegawai untuk berprestasi baik dalam pelaksanaan tugas.¹⁴

DISKUSI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

A. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komunikasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas mempengaruhi pegawai atau bawahannya untuk mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin dan mengikuti apa yang diperintahnya, sedangkan komunikasi organisasi merupakan informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, mengenai kinerja pegawai, dan informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission). selain itu juga informasi mengenai laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan penjelasan, penyampaian aspirasi bawahan, kritikan dan keluhan, koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik, konsultasi pekerjaan, tukar menukar informasi, menyampaikan dan menerima pertimbangan, dan meningkatkan kerjasama dari pimpinan yang sangat baik.

Hasil temuan ini sesuai dengan Tahroni, melakukan penelitian terhadap kinerja Kepala SMPN di Brebes Lampung Tengah, berdasarkan analisis data diperoleh temuan dan kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala SMPN kabupaten Brebes sebesar 47.5%, dengan kekuatan korelasi kuat (0.689). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 51.2% dan terhadap kinerja kepala sekolah 54.5%. Kepuasan kerja

¹⁴Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1985), 118

berkorelasi positif terhadap motivasi berprestasi dengan kekuatan korelasi kuat (0.716) dan terhadap kinerja kepala sekolah berkorelasi positif dengan kekuatan korelasi kuat (0.738). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja kepala sekolah dapat ditingkatkan melalui: motivasi berprestasi, peningkatan kecerdasan emosional, memberikan perhatian terhadap kepuasan kerjanya dan rekrutmen dan seleksi kepala sekolah melalui proses yang standar.¹⁵

B. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi. kepemimpinan sangatlah luas termasuk didalamnya verbal dan non verbal, di dalam komunikasi maupun pengambilan keputusan. Seluruh perilaku dan cara berpikir bawahan di berbagai kegiatan. dan untuk menjadikan kepemimpinan yang efektif maka pemimpin harus membagi tugas dalam kelompok dan anggota atau berdasarkan situasi yang ada. Sedangkan Motivasi kerja merupakan kekuatan (*energy*) individu untuk mencapai tujuan pekerjaan dalam suatu organisasi, dengan memiliki motivasi kerja yang kuat maka individu tersebut mengerahkan segala kemampuan dan kekuatan untuk mencapai tujuan terhadap pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan Sri Murtini, program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gatak Kabupaten Sukoharjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gatak Kabupaten Sukoharjo.

C. Terdapat pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, mengenai

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

kebijakan dan praktik-praktik organisasi, mengenai kinerja pegawai, dan informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission).

Motivasi kerja merupakan kekuatan (*energy*) individu untuk mencapai tujuan pekerjaan dalam suatu organisasi, dengan memiliki motivasi kerja yang kuat maka individu tersebut mengerahkan segala kemampuan dan kekuatan untuk mencapai tujuan terhadap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Agus Muhajir (202), dengan judul : “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Matos Malang “. Dengan hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi (yang terdiri komunikasi dari atas ke bawah (X1), komunikasi dari bawah ke atas (X2), komunikasi horizontal (X3), dan komunikasi diagonal (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan artinya Aktivitas mempengaruhi pegawai atau bawahannya untuk mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin dan mengikuti apa yang diperintahnya. Sedangkan kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk dapat melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya, sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Garum, (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan”. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan. Dimana variabel kepemimpinan sangat dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

E. Terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kurang memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak

ada konsistensi antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Artinya komunikasi organisasi kurang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan, mengenai dasar pemikiran pekerjaan, kebijakan, mengenai kinerja pegawai, pengkoordinasian dan informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaannya tidak diimbangi dengan motivasi untuk para pegawainya atau dapat dikatakan para pegawai perlu dorongan dalam diri dari orang lain, guna meningkatkan kinerja bawahannya karena kinerja bergantung dari komunikasi organisasi, kemampuan dan lingkungannya. komunikasi organisasi berperan penting terhadap kinerja dalam upaya mencapai hasil yang optimal.

Hal ini berbeda dengan Penelitian Agus Muhajir (2010), dengan judul : “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Matos Malang “. Dengan hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi (yang terdiri komunikasi dari atas ke bawah (X1), komunikasi dari bawah ke atas (X2), komunikasi horizontal (X3), dan komunikasi diagonal (X4)) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan di dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan kerja dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan indikator: 1) fokus pada tujuan, 2) kerja keras, 3) ulet, dan 4) tekun. di simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya. Sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai kegiatan yang mengarah pada proses dan hasil yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Iyus Rustandi, (2013) Unpas Bandung dengan judul penelitian “Analisis pengaruh kompetensi,

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pola pikir terhadap budaya organisasi serta implikasinya pada kinerja pegawai di sekretariat jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia”. Yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pola pikir terhadap budaya organisasi serta implikasinya pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang diperoleh dan diteliti dan diujikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi organisasi. dengan besaran kontribusi pengaruhnya sebesar 32,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi telah sesuai dengan persepsi pada kinerja pegawai. 2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,2%. hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan kurang maksimal. 3) Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada konsistensi antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dari pimpinan. 4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan telah sesuai dengan persepsi kinerja pegawai. 5) Komunikasi organisasi kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang dilakukan kurang begitu efektif dan efisien sehingga tidak sesuai dengan persepsi kinerja pegawai. 6) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya Motivasi yang sudah diberikan dari seorang pimpinan terhadap pegawainya dapat menurunkan produktivitas kinerja dan kinerja para pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

Abbas, Qaisar & Sara, Yaqoob, *Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*. (Pakistan Economic and Social Review. Volume 47, No. 2, 2009.

- Abernethy, M. A., and Jan Bouwens, *Determinants of accounting innovation*, ABACUS2005
- Alo Liliweri, *Komunikasi; Serba Ada, Serba Makna*, (Jakarta: Penerbit encana, 2011)
- Chandra Yoga, Aditama, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI-Press, 2003.
- David, Effendi, *Pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer dengan ketidakpastian tugas sebagai variable moderating (Studi pada Pemda Eks Karisidenan Madiun*, Program studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan), 2001.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1985.
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Toha Putra, 1999.
- Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Syamil Al Qur'an, 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: 1996.
- Endang Purnomowati, 2006. *Jurnal Majalah Ekonomi Tahun XVI No 2*. Fajar, Marhaeni, *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek Edisi Pertama*. Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009.
- Grimes, A.J. 1978. *Authority, power, influence, and sodial control: A theoritical syntesis*, *Academy of Management Review*, 3
- Hornby, A.S., *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, Ed. 5
- International Labour Office, *Penelitian kerja dan produktivitas*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1982.
- Mangkunegara A. A P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Catatan KeEmpat*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung

Paul Hersye, Kenneth B. Blanchard, *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resource* (New Jersey: Printice- Hall International, Inc., 1989).

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2003.