

# **PENGARUH GAYA KEMPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH OGAN KOMERING ILIR**

**Nurbaiti<sup>1</sup>**

**Mahasiswa Pascasarjana UMP**

## *Abstract*

*The purpose of this research is to know and analyze the influence of leadership, communication in organization and motivation not only jointly but also partially for employee performance of Local Government of Ogan Komering Ilir*

*Design which used in this research is korelasional design. The sample which used in this research is cluster sampling of 4 agencies in Local Government of Ogan Komering Ilir to get data which can deputize agency and employee which connected to: health agency, education agency, and income agency, finance and asset local area. The number of existing employees at the fourth agencies is 317 employees. The method which used in this research is slovin method Of 76 employees. From this research, there are Y Regression =  $0,164 + 0,467X_1 + 0,849X_2 + 0,364X_3$  which value of  $R = 0,891$  and Square of  $R = 0,794$ . From the calculation of hypothesis conclude that leadership, communication in organization and motivation jointly influence employee performance of Local Government of Ogan Komering Ilir which value of  $\text{sig.F} = 0,00$ . From the calculation of hypothesis conclude that each variables have value of  $\text{sig.t}$ , leadership = 0,018, communication in organization = 0,000 and motivation = 0,029 lower than value of  $\alpha = 0,05$ . It can conclude that leadership, communication in organization and motivation partially influence for employee performance of Local Government of Ogan Komering Ilir*

*Key word: leadership, communication in organization, motivation, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan paling strategis dan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh karena itu mutu dan kualitas sumber daya itu perlu dikembangkan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Kualitas sumberdaya manusia dapat dilihat berdasarkan kinerjanya. Kinerja sumberdaya akan menentukan kinerja organisasinya. Kinerja ini tergantung tiga faktor yaitu 1) kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, 2) tingkat usaha, 3) dukungan yang diberikan pada orang tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kemampuan, kepuasan kerja, kualitas kerja dan tingkat prestasi para bawahannya.

---

<sup>1</sup> Koresponden Penulis: nur\_ump@gmail.com

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan dalam melakukan strategi komunikasi. Strategi komunikasi merupakan paduan perencanaan komunikasi (*communication planning*) dengan manajemen komunikasi (*management communication*) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Strategi ini harus mampu menunjukkan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan yang harus dilakukan (Wilson Effendy, 2006: 34). Dalam organisasi terdapat dua dimensi komunikasi yaitu komunikasi organisasi yang merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi, dan komunikasi eksternal yang merupakan komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak.

Adapun motivasi merupakan dorongan dari diri dalam pegawai untuk melakukan sesuatu, outputnya adalah kinerja. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja dengan baik dan bersemangat sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik, begitu sebaliknya.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Nurcahyo (2004) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, *Reward* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi, *reward* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. Nilai koefisien regresi masing-masing adalah 0,3565, 0,2526, dan 0,4294.

Penelitian juga dilakukan oleh Kurniawan (2005) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa yang ada di Kabupaten Lahat. Hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh motivasi kerja (0,686) dan disiplin kerja (0,159) terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat.

Pril Marori (2008) juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Departemen Agama Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 0,624 + 0,638 X_1 + 0,893 X_2$ . yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

Kajian terhadap kinerja pegawai juga dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Kinerja pegawai di kantor ini tampak belum maksimal. Hal ini dimungkinkan karena gaya kepemimpinan instansi ini belum mampu mengarahkan bawahannya dengan baik, Dalam melaksanakan kepemimpinan, pimpinan kolegial belum mampu memperhatikan karakteristik individu bawahan pada situasi tertentu. Selain masalah kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal belum berjalan dengan baik. Kepala Dinas dengan pegawainya belum menjalin komunikasi secara sehat, terbuka dan timbal balik. Masih nampak bahwa pimpinan kurang memperhatikan saran dan kritik dari bawahannya. Adapun dalam hal motivasi, terlihat adanya kecenderungan rendahnya motivasi pegawai di instansi ini. Hal ini terindikasi dari pegawai yang kurang adaptif, inovatif dan lambat dalam merespon teknologi. Tugas pegawai yang rutin bekerja menunjukkan bahwa bekerja hanya sebuah rutinitas semata, pegawai kurang termotivasi untuk berprestasi. Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu diteliti pengaruh kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2002: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Bernardin dan Russel seperti yang dikutip oleh Ruky (2004: 75) kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan, meskipun pelaksanaannya yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka (Ruky; 2004: 75).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Veithzal Rivai, 2005:309). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Mathis (2006: 378) kinerja karyawan meliputi elemen kuantitas dan kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Adapun dimensi-dimensi kinerja menurut Buyung (2007: 23) adalah: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kemampuan bekerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja, dan tanggung jawab.

### **2. Kemampuan Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Kepemimpinan dirumuskan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2003:5).

Menurut Fred E.Fidler (dalam Sutarto, 2003: 21-22) Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi individu-individu serta kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan juga merupakan suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya.

Beberapa pengertian gaya kepemimpinan (*style leadership*) seperti ditulis Heidjrachman dan Suad Husnan (2002:24) adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu menurut Veitzhal Rivai (2004:60) mengutip pendapat Allen, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

Pendekatan atau teori kepemimpinan situasional menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti situasi, aparatur, tugas, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya (Gibson dkk, 2002: 20)

Menurut Hersey dan Blanchard ( dalam Sondang, 2003: 125) dalam kepemimpinan situasional ada empat perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan yang spesifik, yaitu :

- a). Mengarahkan (*telling*), perilaku tugas tinggi dukungan rendah  
Gaya kepemimpinan ini sesuai untuk kondisi bawahan tidak mampu dan tidak mau atau tidak yakin dalam melaksanakan tugas.
- b). Melatih (*selling*), perilaku tugas tinggi dukungan tinggi  
Gaya kepemimpinan ini sesuai untuk kondisi bawahan tidak mampu tetapi mau atau yakin dalam melaksanakan tugas.
- c). Mendukung (*participating*), perilaku tugas rendah dukungan tinggi.  
Gaya kepemimpinan ini sesuai untuk kondisi bawahan mampu tetapi tidak mau atau yakin dalam melaksanakan tugas.
- d). Mendelegasikan (*delegating*), perilaku tugas rendah dukungan rendah. Gaya kepemimpinan ini sesuai untuk kondisi bawahan mampu dan mau atau yakin dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya menurut Pace dan Faules (2006: 286) untuk membuat penilaian yang cepat, ada empat gaya kepemimpinan situasional yang dapat dikemukakan, yaitu memberitahu (*telling*), mempromosikan (*selling*), berpartisipasi (*participating*), dan mewakili (*delegating*)

### **3. Komunikasi Organisasi**

Robbins (2006:392) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan pemahaman makna. Sedangkan Pace (2006: 30) mengatakan yang dimaksud dengan komunikasi organisasi adalah pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi menjalankan fungsi utama mengendalikan perilaku anggota, memperkuat motivasi, sumber pertama untuk interaksi sosial, dan berhubungan dengan perannya dalam mempermudah pengambilan keputusan.

Ada empat arah formal aliran informasi dalam sebuah organisasi yaitu: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horisontal, dan komunikasi lintas saluran.

Sedikitnya ada lima hal yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif (Miftah, 2004: 191):

- a. Keterbukaan, menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi.
- b. Empati. Komunikasi merasakan sebagaimana yang dirasakan orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain.
- c. Dukungan, Dukungan akan tercapai jika komunikasi interpersonal efektif.
- d. Kepositifan, Komunikasi dalam komunikasi antar pribadi yang selalu berpikiran positif terhadap orang lain.
- e. Kesamaan, Merupakan karakteristik yang istimewa karena kenyataannya manusia tidak ada yang sama.

Sementara itu dalam setiap proses komunikasi interpersonal harus diperhatikan faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam berkomunikasi (Ludlow, 2000: 13)

### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Terry dalam Malayu (2003:145). Motivasi juga merupakan suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang disebabkan adanya kebutuhan, baik kebutuhan psikologis maupun kebutuhan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku yang menimbulkan dorongan untuk mencapai tujuan.

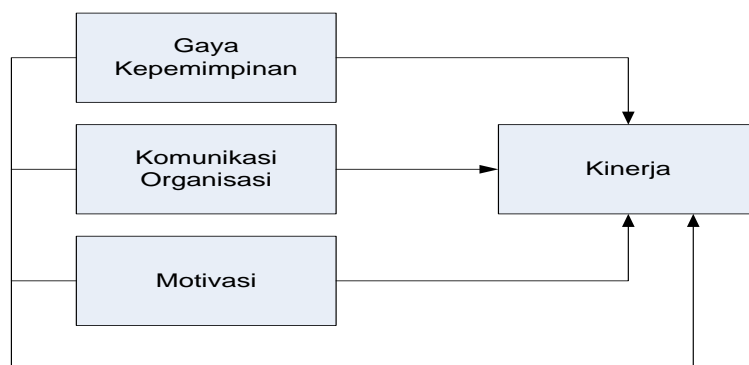
Selanjutnya menurut Robbins (2006: 208), motivasi kerja adalah kesediaan aparatur untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Ermaya (1992: 127) motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai hasil kerja sesuai tujuan.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mendorong seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi, yang dikondisikan oleh kemampuannya dalam memenuhi beberapa kebutuhan hidupnya baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, dan kebutuhan itu harus dapat dipenuhi sebagai pemuas dirinya. Dalam kepemimpinan, motivasi kerja merupakan sumbu penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya serta nilai kerja dalam organisasi. Pemimpin harus mampu mendorong anggotanya agar dapat melaksanakan tugas (Sutarto: 2003: 67).

Faktor motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan bawahan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Miftah, 2004; 102). Terdapat banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh banyak ahli, diantaranya adalah teori hirarki yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Malayu, 2003: 152), teori ERG (Robbins, 2006: 221), teori Kesehatan-Motivator (Robbins, 2006: 218), dan teori Kebutuhan Mc Clelland (Robbins, 2006: 222).

Keterkaitan antara kajian empiris dan teoritis di atas dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1. Paradigma Penelitian**



Gaya kepemimpinan yang didukung oleh komunikasi organisasi serta motivasi kerja pegawai yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja

kerja dari pegawainya. Gabungan ketiga variabel ini akan meningkatkan kinerja.

### **Hipotesis**

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

### **METODE PENELITIAN**

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional, karena akan mengungkapkan hubungan kolektif antara kemampuan kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) dengan kinerja ( $Y$ ). Dalam pengembangannya, setiap variabel dikembangkan menjadi beberapa indikator. Untuk variabel kemampuan kepemimpinan dikembangkan menjadi 12 indikator. Variabel komunikasi organisasional dikembangkan menjadi 14 indikator, variabel motivasi kerja dikembangkan menjadi 10 indikator, dan variabel kinerja dikembangkan menjadi 10 indikator

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Dinas Pertanian dan Dinas PPAKAD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang secara keseluruhan berjumlah 317 orang. Untuk menentukan besarnya sampel digunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 0,1 (Umar, 2002: 141), dan diperoleh 76 orang yang diambil secara *propotional cluster*. Data utama yang diperlukan adalah data primer yang berasal dari jawaban responden dan dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda :

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Hasil Penelitian**

Terhadap seluruh data yang diperoleh, sebelum diproses terlebih dahulu dilakukan berbagai pengujian. Pengujian pertama adalah uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas untuk variabel kemampuan kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap item terhadap koefisien (*r product moment*) lebih besar dari 0,227. Hal tersebut berarti bahwa data kemampuan kepemimpinan yang didapatkan adalah valid. Hasil uji validitas untuk variabel komunikasi organisasi juga menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap item terhadap koefisien (*r product moment*) lebih besar dari 0,227 hal tersebut berarti bahwa data komunikasi organisasi yang didapatkan adalah valid. Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel motivasi diperoleh nilai korelasi setiap item terhadap koefisien (*r product moment*) lebih besar dari 0,227 hal tersebut berarti bahwa data motivasi yang didapatkan adalah valid. Akhirnya hasil uji validitas untuk variabel kinerja juga diperoleh nilai korelasi setiap item terhadap koefisien (*r product moment*) lebih besar dari 0,227 hal tersebut berarti bahwa data kinerja adalah valid.

Untuk mengetahui reliabilitas data yang diperoleh, dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang dibandingkan dengan nilai koefisien yang telah ditetapkan. Dari hasil pengolahan data primer dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS, nilai tersebut direkapitulasi dalam tabel.5 berikut ini :

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan kepemimpinan	0,876	Reliabel
Komunikasi organisasi	0,953	Reliabel
Motivasi	0,923	Reliabel
Kinerja pegawai	0,949	Reliabel

Sumber : Data hasil penelitian, 2010

Nilai-nilai pada Tabel 1 di atas untuk masing masing variabel penelitian, semuanya mendekati angka 1. hal tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen penelitian yang diujikan adalah handal karena nilai  $\alpha > r$  yang ditetapkan. Hal itu berarti alat ukur yang digunakan apabila dipakai secara berulang tidak akan mengalami perubahan dan akan memberikan hasil yang serupa.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka dilakukan uji asumsi regresi berganda, yaitu normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Hasil pengujian normalitas menunjukkan penyebaran data mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal. Selanjutnya hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa pada grafik scatterplot terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan data menyebar dengan baik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya dilakukan uji multikolinieritas. Hasil perhitungan didapat nilai R square = 0,794 atau 79,4% merupakan angka yang tinggi, sedangkan semua variabel independen signifikan. Ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Sebelum dilakukan pengujian regresi terlebih dahulu ditampilkan distribusi frekwensi untuk setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Distibusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kepemimpinan**

No	Kemampuan Kepemimpinan	Persentase Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kemampuan pemimpinan dalam pengetahuan terhadap proses kerja	2,63%	1,32%	18,42%	64,47%	13,16%
2	Kemampuan pemimpinan dalam melaksanakan proses kerja	0,00%	0,00%	10,53%	36,84%	52,63%
3	Kemampuan pimpinan dalam memahami prosedur kerja yang ada	0,00%	0,00%	10,53%	28,95%	60,53%
4	Kemampuan pimpinan dalam melaksanakan prosedur kerja yang ada	1,32%	0,00%	3,95%	32,89%	61,84%
5	Pengetahuan teknik pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan	1,32%	1,32%	27,63%	32,89%	36,84%
6	Kemampuan pimpinan menerapkan teknik kerja yang baik	7,89%	19,74%	22,37%	28,95%	21,05%
7	Kemampuan pimpina dalam menganalisis hasil kerja	0,00%	0,00%	9,21%	25,00%	65,79%
8	Kemampuan pimpinan dalam mengevaluasi hasil kerja	5,26%	13,16%	47,37%	13,16%	21,05%
9	Kemampuan pimpinan dalam bersosialisasi dengan pimpinan lain	1,32%	1,32%	40,79%	32,89%	23,68%
10	Kemampuan pimpinan dalam bersosialisasi dengan pegawai	0,00%	1,32%	11,84%	46,05%	40,79%
11	Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi untuk berkoordinasi dengan pimpinan lain	0,00%	1,32%	9,21%	31,58%	57,89%
12	Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi untuk penyelesaian suatu pekerjaan dengan pegawai	0,00%	1,32%	7,89%	39,47%	51,32%
13	Kemampuan pimpinan berinteraksi dengan masyarakat	0,00%	0,00%	18,42%	42,11%	39,47%
14	Kemampuan pimpinan berinteraksi dengan pegawai	0,00%	0,00%	7,89%	36,84%	55,26%
15	Kemampuan pimpinan menterjemahkan visi organisasi kedalam pekerjaan	0,00%	1,32%	2,63%	43,42%	52,63%
16	Kemampuan pimpinan melaksanakan misi organisasi	0,00%	1,32%	9,21%	31,58%	57,89%
17	Pengetahuan pimpinan dalam tujuan organisasi	0,00%	1,32%	7,89%	39,47%	51,32%
18	Kemampuan pimpinan mencapai tujuan organisasi	0,00%	0,00%	18,42%	42,11%	39,47%
19	Kemampuan pimpinan dalam membuat rencana kerja	0,00%	0,00%	7,89%	36,84%	55,26%
20	Kemampuan pimpinan dalam menjalankan rencana kerja	0,00%	1,32%	2,63%	43,42%	52,63%

Sumber : Data hasil penelitian 2010

Selanjutnya ditampilkan hasil distribusi frekuensi untuk variabel komunikasi organisasi :



**Tabel 3. Distibusi Frekuensi Variabel Komunikasi Organisasi**

No	Komunikasi Organisasi	Persentase Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Tingkat penyampaian informasi antar bawahan	0,00%	0,00%	9,21%	68,42%	22,37%
2	Komunikasi antar bawahan dengan pimpinan berjalan dengan baik	0,00%	0,00%	9,21%	59,21%	31,58%
3	Kebijakan pimpinan mudah dikomunikasikan kepada bawahan	0,00%	0,00%	13,16%	43,42%	43,42%
4	Kemampuan bawahan menyerap informasi yang diberikan pimpinan	5,26%	1,32%	25,00%	44,74%	23,68%
5	Komunikasi yang baik antar bawahan berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis	0,00%	1,32%	19,74%	52,63%	26,32%
6	Banyak informasi yang diperoleh dari pimpinan benar menyampaikan pada bawahan	3,95%	1,32%	32,89%	48,68%	13,16%
7	Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan sesama pimpinan	0,00%	1,32%	13,16%	61,84%	23,68%
8	Kemampuan Pimpinan dalam kemahiran berkomunikasi dengan siapapun	0,00%	1,32%	11,84%	59,21%	27,63%
9	Tingkat keakuratan informasi yang beredar di organisasi	0,00%	1,32%	19,74%	63,16%	15,79%
10	Tingkat urutan penyamaan informasi yang diberikan	0,00%	1,32%	14,47%	60,53%	23,68%
11	Selisih paham dikantor saya sebagai hal yang biasa	0,00%	1,32%	9,21%	63,16%	26,32%
12	Keinginan pimpinan meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan/bawahan walau bersifat pribadi	0,00%	1,32%	7,89%	60,53%	30,26%
13	Tingkat kehati-hatian Pemimpin dalam berbicara agar bawahan tidak tersinggung	0,00%	1,32%	11,84%	63,16%	23,68%
14	Tingkat kejelasan penggunaan bahasa dalam komunikasi	0,00%	1,32%	11,84%	55,26%	31,58%
15	Tingkat keakuratan bahasa yang digunakan	0,00%	1,32%	6,58%	64,47%	27,63%
16	Kecepatan dalam penyampaian suatu informasi	0,00%	1,32%	9,21%	63,16%	26,32%
17	Kefektifan bahasa informasi yang beredar	0,00%	1,32%	7,89%	60,53%	30,26%
18	Kefektifan bawahan dalam menyerap informasi yang ada	0,00%	1,32%	11,84%	63,16%	23,68%
19	Ketepatan antara suatu informasi dengan data sebenarnya	0,00%	1,32%	11,84%	55,26%	31,58%
20	Alur informasi yang diberikan	0,00%	1,32%	6,58%	64,47%	27,63%

Sumber : Data hasil penelitian 2010

Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel motivasi;

**Tabel 4. Distibusi Frekuensi Variabel Motivasi**

No.	Motivasi	Persentase Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Dorongan dari dalam diri anda untuk mengungguli rekan sesama dalam prestasi	0,00%	0,00%	11,84%	65,79%	22,37%
2	Keinginan anda untuk bekerja sesuai prosedur yang berlaku	0,00%	0,00%	11,84%	57,89%	30,26%
3	Keinginan anda untuk bekerja supaya anda dapat berhasil dengan baik	0,00%	0,00%	15,79%	43,42%	40,79%
4	Keinginan anda untuk naik pangkat sesuai dengan prestasi yang anda berikan dalam proses bekerja	6,58%	1,32%	25,00%	43,42%	23,68%
5	Keinginan anda untuk mendapat penghargaan	0,00%	1,32%	23,68%	48,68%	26,32%
6	Keinginan anda untuk mempengaruhi rekan kerja supaya dapat mengikuti kemauan anda	3,95%	1,32%	35,53%	47,37%	11,84%
7	Keinginan anda untuk mempengaruhi rekan lain dalam proses pekerjaan	1,32%	1,32%	15,79%	57,89%	23,68%
8	Keinginan anda untuk menjadi pimpinan dalam masa yang akan datang	2,63%	2,63%	15,79%	53,95%	25,00%
9	Keinginan anda dapat memimpin suatu pekerjaan diinstansi anda	0,00%	2,63%	25,00%	56,58%	15,79%
10	Keinginan anda untuk dapat mengarahkan rekan kerja dalam suatu pekerjaan	0,00%	1,32%	18,42%	56,58%	23,68%
11	Keinginan anda untuk bersosialisasi dengan rekan kerja	0,00%	6,58%	9,21%	59,21%	25,00%
12	Keinginan anda menjalin interaksi yang baik dengan rekan kerja	0,00%	9,21%	7,89%	53,95%	28,95%
13	Keinginan anda untuk bergaul dengan masyarakat sekitar instansi anda	0,00%	6,58%	10,53%	61,84%	21,05%
14	Keinginan anda untuk menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja	0,00%	1,32%	11,84%	55,26%	31,58%
15	Keinginan anda untuk selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	2,63%	2,63%	5,26%	61,84%	27,63%

Sumber : Data hasil penelitian 2010

Adapun distribusi fekuensi untuk variabel kinerja adalah;

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja**

No.	Kinerja	Persentase Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Ketelitian dan kerapihan anda dalam penyelesaian pekerjaan	3,95%	0,00%	15,79%	50,00%	30,26%
2	Kecepatan dan ketepatan anda dalam menyelesaikan pekerjaan	0,00%	0,00%	10,53%	69,74%	19,74%
3	Kecakapan anda dalam bekerja	3,95%	0,00%	6,58%	53,95%	35,53%
4	Kemampuan anda untuk merencanakan pembuatan jadwal kerja	2,63%	0,00%	21,05%	51,32%	25,00%
5	Kemampuan anda dalam menyusun rencana pekerjaan	0,00%	0,00%	21,05%	53,95%	25,00%
6	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode	0,00%	1,32%	27,63%	60,53%	10,53%
7	Kemampuan anda dalam melaksanakan perintah atau instruksi kerja	3,95%	1,32%	18,42%	61,84%	14,47%
8	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu	0,00%	0,00%	18,42%	65,79%	15,79%
9	Kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu	0,00%	1,32%	13,16%	64,47%	21,05%
10	Kemampuan anda memecahkan suatu masalah tanpa bantuan orang lain	0,00%	1,32%	30,26%	50,00%	18,42%
11	Kemampuan anda dalam menyampaikan ide-ide	0,00%	0,00%	18,42%	55,26%	26,32%
12	Kemampuan anda dalam melaksanakan proses bekerja tanpa bantuan orang lain	0,00%	1,32%	27,63%	42,11%	28,95%
13	Tingkat pengetahuan anda terhadap prosedur kerja	6,58%	1,32%	25,00%	50,00%	17,11%
14	Tingkat penguasaan anda dalam memahami peraturan yang ada	2,63%	1,32%	17,11%	67,11%	11,84%
15	Ketrampilan anda dalam penyelesaian pekerjaan	6,58%	1,32%	25,00%	48,68%	18,42%
16	Pengetahuan anda dalam memanfaatkan teknologi yang mendukung proses pekerjaan	0,00%	1,32%	9,21%	59,21%	30,26%
17	Tanggung jawab anda terhadap pekerjaan yang akan dibebankan	0,00%	1,32%	10,53%	48,68%	39,47%
18	Tanggung jawab anda dalam penyelesaian pekerjaan	0,00%	1,32%	3,95%	55,26%	39,47%
19	Tanggung jawab anda terhadap hasil kerja	0,00%	1,32%	13,16%	46,05%	39,47%
20	Tanggung jawab anda terhadap hasil evaluasi terhadap pekerjaan	0,00%	1,32%	11,84%	50,00%	36,84%

Sumber : Data hasil penelitian 2010

Selanjutnya dilakukan proses pengujian menggunakan regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891(a)	.794	.786	.287836

Sumber : Data hasil penelitian, 2010

Berdasarkan hasil di atas tampak nilai koefisien korelasi atau R adalah 0,891, koefisien ini digunakan untuk melihat tingkat keeratan hubungan antara variabel independent dan variable dependen sedangkan nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0,794, koefisien ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variasi perubahan variabel dependen.

Selanjutnya ditampilkan hasil uji F untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependent.

**Tabel 7. ANOVA(b)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.045	3	7.682	92.719	.000(a)
Residual	5.965	72	.083		
Total	29.010	75			

Sumber : Data hasil penelitian, 2010

Berdasarkan hasil tabel di atas didapat nilai F hitung = 92,719 lebih besar dibandingkan dengan F table = 2,02 , atau dapat juga dilihat dari nilai sig.F = 0,000 yang lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Ogan Komering Ilir

Besar koefisien beta dengan analisis menggunakan regresi linier berganda dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 8. Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.164	.264		4.242	.010
	Kemampuan kepemimpinan	.467	.082	.254	3.815	.018
	komunikasi Organisasi	.849	.227	.515	6.745	.000
	Motivasi	.346	.212	.445	3.217	.029

Sumber : Data hasil penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui terdapat pengaruh secara parsial variable independent terhadap variable dependen. Hal ini dibuktikan bahwa semua

nilai t tabel lebih besar dari t hitungan atau Sig.t lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Ogan Komering Ilir

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kemampuan kepemimpinan, komunikasi Organisasi dan motivasi Terhadap Kinerja**

Nilai koefisien korelasi atau dinotasikan dengan lambang R sebesar 0,891 (tabel 6). Nilai ini mendekati nilai 1 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), serta memiliki arah yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai  $R^2$  atau dalam tabel disebut

dengan R Square adalah nilai koefisien determinasi dengan nilai 0,794 (tabel 6) berarti bahwa pengaruh kemampuan kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 79,4% (tabel 6) selebihnya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai ini didapat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat uji F dimana nilai F hitung = 92,719 (tabel 7) lebih besar dari F tabel = 2,76 atau nilai sig.F = 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan output perhitungan regresi pada tabel 8 di atas, dapat dituliskan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,164 + 0,467X_1 + 0,849X_2 + 0,346X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

Nilai konstanta = 0,164, nilai ini menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai jika kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi sama dengan 0, maka kinerja pegawai mempunyai nilai 0,164.

Nilai  $\beta_1 = 0,467$ , nilai ini menunjukkan bahwa jika kemampuan kepemimpinan naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai komunikasi organisasi dan motivasi konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,467. Kondisi ini juga terjadi sebaliknya jika kemampuan kepemimpinan turun sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai komunikasi organisasi dan motivasi konstan maka kinerja pegawai turun sebesar 0,467

Nilai  $\beta_2 = 0,849$ , nilai ini menunjukkan bahwa jika komunikasi organisasi naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai kemampuan kepemimpinan dan motivasi konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,849. Kondisi ini juga terjadi sebaliknya jika komunikasi organisasi turun sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai kemampuan kepemimpinan dan motivasi konstan maka kinerja pegawai turun sebesar 0,849.

Nilai  $\beta_3 = 0,346$ , nilai ini menunjukkan bahwa jika motivasi naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai kemampuan kepemimpinan dan komunikasi organisasi konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,346. Kondisi ini juga terjadi sebaliknya jika motivasi turun sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai kemampuan kepemimpinan dan komunikasi organisasi konstan maka kinerja pegawai turun sebesar 0,346

## **2. Pengaruh Kemampuan Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai ini didapat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kemampuan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai t hitung kemampuan kepemimpinan ( $X_1$ ), sebesar 3,815 dengan tingkat signifikan

t sebesar 0.018 (tabel 8) lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau nilai t table = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung.

Hasil perhitungan tabel 2 menunjukkan bahwa total persentase untuk jawaban sangat.baik dan baik yang mempunyai nilai tertinggi adalah item “kemampuan pimpinan menterjemahkan visi organisasi kedalam pekerjaan” dan item “kemampuan pimpinan dalam menjalankan rencana kerja” dengan nilai 96,05%. Dalam table tersebut juga tampak bahwa total persentase untuk jawaban sangat baik dan baik yang mempunyai nilai terendah adalah untuk item “kemampuan pimpinan dalam mengevaluasi hasil kerja” dan item “kemampuan pimpinan menerapkan teknik kerja yang baik” dengan nilai masing-masing 34,21% dan 50%. Jika dilihat dari nilai terendah maka pimpinan harus dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan mengevaluasi hasil kerja dan kemampuan teknik dalam bekerja. Dengan peningkatan kemampuan ini, diharapkan bawahan akan mengerti dan memahami bagaimana pimpinan mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukakan bawahan sehingga dapat di ketahui mana pekerjaan yang telah baik dan mana yang belum, kondisi ini akan meningkatkan kinerja kerja bawahan sebab bawahan mengerti mana pekerjaan yang harus diperbaiki. Peningkatan kemampuan ini dapat dilakukan dengan lebih intensif melakukan pelatihan-pelatihan dengan materi evaluasi maupun pelatihan yang bersifat teknik bagi pimpinan.

### **3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai ini didapat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai t hitung komunikasi organisasi ( $X_2$ ), sebesar 6,745 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 (tabel 8) lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau nilai t tabel = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa total persentase untuk jawaban sangat.baik dan baik yang mempunyai nilai tertinggi adalah untuk item “tingkat keakuratan bahasa yang digunakan” dan item “alur informasi yang diberikan” dengan nilai 92,11%. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total persentase untuk jawaban sangat.baik dan baik yang mempunyai nilai terendah adalah untuk item “banyak informasi yang diperoleh dari pimpinan benar menyampaikan pada bawahan” dan item “kemampuan bawahan menyerap informasi yang diberikan pimpinan” dengan nilai masing-masing 61,84% dan 68,42%. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan harus meningkatkan kemampuannya dalam berkomunikasi sehingga dapat memberikan pengarahan-pengarahan kepada bawahan dalam bekerja. komunikasi organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja kerja bawahan atau pegawai di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Kondisi ini dapat diperbaiki dengan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai komunikasi terhadap pegawai

maupun pimpinan sehingga akan membuat komunikasi organisasi menjadi baik dan meningkatkan kinerja kerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai ini didapat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai t hitung motivasi ( $X_3$ ), sebesar 3,217 dengan tingkat signifikan sebesar 0.029 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau nilai t table = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung.

Hasil perhitungan table 4 menunjukkan bahwa total persentase untuk jawaban sangat.kuat dan kuat yang mempunyai nilai tertinggi adalah untuk item “ keinginan anda untuk selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.” dengan nilai 89,47% serta jawaban item “ dorongan dari dalam diri anda untuk mengungguli rekan sesama dalam prestasi” dan item “ keinginan anda untuk bekerja sesuai prosedur yang berlaku” dengan nilai 88,16%. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total persentase untuk jawaban sangat.kuat dan kuat yang mempunyai nilai terendah adalah untuk item “ keinginan anda untuk mempengaruhi rekan kerja supaya dapat mengikuti kemauan anda” dan item “keinginan anda untuk naik pangkat sesuai dengan prestasi yang anda berikan dalam proses bekerja” dengan nilai masing-masing 59,21% dan 67,11%. Hasil menunjukkan bahwa motivasi pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir untuk mempengaruhi rekan kerjanya relatif rendah, kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam kebutuhan kekauasan relatif rendah sehingga kurang dapat diandalkan untuk menjadi pemimpin. Selain untuk berprestasi juga relatif rendah sehingga akan menurunkan kinerja. Untuk meningkatkan motivasi tersebut hendaknya pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat memberikan dorongan-dorongan yang akan merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik. Dorongan-dorongan tersebut dapat berupa finansial maupun non finansial.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja baik secara bersama maupun secara parsial

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Simpulan**

Kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

#### **2. Saran**

***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi ..... Nurbaiti***

Pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan kepemimpinan, memberikan pelatihan-pelatihan mengenai komunikasi kepada pegawai dan pimpinan yang ada, serta memberikan penghargaan kepada pegawainya mempunyai prestasi kerja yang lebih sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi pegawainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja; Paduan praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Buyung A. Syafei. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Davis. Keith and Jhon W. Newtroon. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ermaya Suradinata. 1992. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Budaya Moral dan Etika*. Jakarta: Gramedia.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, Jr., James H. 2002. *Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Heidkarachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta BPFE.:
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan. 2005. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa yang ada di Kabupaten Lahat*. Tesis Universitas Bina Darma. Palembang. (Tidak dipublikasikan)
- Ludlow. Ron & Panton. Ferguson. 2000. *Komunikasi Efektif*. Yogyakarta: Andi
- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis L. Robert dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. 2003. *Birokrasi & Politik di Indonesia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.



***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi ..... Nurbaiti***

Miftah Thoha. 2004. *Prilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Pace, R. Wayne. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Terjemahan Deddy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pril Marori. 2008. *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Departemen Agama Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Tesis Universitas Bina Darma. Palembang. (Tidak dipublikasikan)

R.Bambang Nurcahyo. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang*. Tesis PPS Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. (Tidak dipublikasikan).

Sondang P, Siagian, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Stephen, P.Robbins. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutarto. 2003. *Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Bandar Maju.

Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wilson Effendi, dkk. 2006. Peran Kepemimpinan dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Kebijakan Publik*. I (1): 24 - 36