

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI OKU TIMUR

Sri Sutandi

sri_sutandi@unisti.ac.id

Dosen Tetap Yayasan Perguruan Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of leadership to employee performance and the effect of motivation on employee performance of mining and energy services of OKU Timur. The Method of data analysis is descriptive analysis with research variables of inferential statistical analysis, path analysis, cholerity and linearity The result obtains that there is the effect of leadership on employee motivation, communication on employee multifaction, motivation on employee performance, leadership on employee performance, and communication on employee performance in OKU Timur mining and energy services. Considiresing leadership, communication and working motivation are very influential on employee performarance, it is expected for the leadership to enhance his ability as one of his tasks and functions as a motivator for his employees, thus employee motivation can increase because of the encouragement for recognition and feeling worthy of respect, and also the encouragement to work responsibly. In the end this can improve employee performance according to organizational expectation.

Keywords: Leadership, communication, Motivation, Employee performance.

I. PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan kehidupan ketatanegaraan dan politik kebangsaan, setelah dilakukan amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah terjadi perubahan yang sangat mendasar dalam tatanan kenegaraan. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 4 diuraikan bahwa :

- 1) Dalam rangka peningkatan asas desentralisasi dibentuk dan disusun Daerah Propinsi, Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat.
- 2) Masing-masing Daerah berdiri sendiri dan tidak mempunyai hubungan hirarki satu sama lain.

Melihat penjelasan pasal di atas nampak bahwa otonomi daerah dalam pelaksanaannya

lebih dititik beratkan pada daerah kabupaten atau kota. Wewenang daerah kabupaten atau kota mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan, kecuali wewenang dalam bidang politik luar negeri, pertahanan dan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta kewenangan lain. Tugas dan fungsi Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur sangat strategis dan juga turut menentukan tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan dukungan-dukungan secara menyeluruh semua potensi daerah khususnya kualitas sumber daya lainnya. Provinsi Sumatera Selatan sebagai Daerah Otonomi yang akan berkembang mempunyai prospek kedepan yang lebih baik, karena mempunyai Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah seperti batu bara, minyak dan gas bumi serta hasil-hasil perkebunan. Oleh karena itu Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur perlu

meningkatkan produktifitas dengan meningkatkan sumber daya manusia diantaranya dengan meningkatkan kemampuan, menciptakan iklim kerja yang baik, serta adanya hubungan antara kepemimpinan, komunikasi disertai dengan disiplin kerja yang baik. Dari segi *management* hal tersebut dapat diwujudkan apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mendorong, membimbing, membangun dan memberikan motivasi serta dapat mengendalikan bawahannya.

Karena produktifitas kerja tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang modern tetapi juga ditentukan oleh sikap dari pemimpin itu sendiri seperti sikap melibatkan diri, mendukung sasaran, tujuan serta mengabdikan diri untuk tercapainya tujuan Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur. Selain itu produktifitas kerja juga ditentukan oleh kualitas output, efektifitas dalam komunikasi serta realisasi dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur pada tingkat yang maksimal.

Kepemimpinan dan komunikasi pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur dalam melaksanakan tugasnya relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kehadiran setiap pegawai dalam rapat-rapat maupun output yang dihasilkannya, dimana hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur secara keseluruhan. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan sosial manusiapun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. 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 dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan Komunikasi yang terjadi pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur kurang baik, hal ini dapat dilihat dengan seringnya terjadi salah pengertian tentang pelaksanaan suatu aturan. Hal ini dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Pegawai
Dinas Pertambangan dan Energi OKU
Timur Dalam Rapat Mingguan
Selama Bulan Juni – Juli 2011

Bulan	Juni					Juli				
	1	2	3	4	Σ	1	2	3	4	Σ
Minggu ke										
Sakit	7	5	8	4	24	3	5	11	9	28
Izin	3	12	7	10	32	6	13	7	11	37
Tanpa Ket.	8	5	10	7	30	9	5	5	8	27
Jumlah	18	22	25	21	86	18	23	23	28	92

Sumber: Absensi Rapat Seluruh Bagian Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur Tahun 2011

Rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula. Selain itu masih sering terlihat pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan ini dapat tergambar dari

tingkat kehadiran Pegawai dalam rapat, yang seharusnya pegawai rutin mengikuti rapat. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan aparatur pemerintah yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan khususnya kabupaten OKU Timur. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mempromosikan dan melindungi bidang pertambangan yang merupakan tolak ukur pembangunan sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi yang efektif supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Timur merupakan Daerah Otonom yang dituntut untuk mampu mengelola sumber daya daerah yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya tersebut sangat tergantung dari kemampuan Dinas-Dinas dan Lembaga Teknis Daerah yang ada. Kemampuan Dinas atau Lembaga Teknis Daerah tersebut dipengaruhi oleh sejauhmana pemimpin organisasi tersebut mampu mengelola sumber daya manusia sehingga berhasil produktif.

II. TELAHAH TEORITIS

2.1 Kepemimpinan

Peneliti dari Universitas of Michigan menyebutkan untuk mengetahui tingkat keefektifan seorang pemimpin dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut Yulk (2012:65):

1. Perilaku yang berorientasi pada tugas seperti mengatur dalam merencanakan pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan bawahan, mendukung, dan membantu bawahan dalam pekerjaan.
2. Perilaku yang berorientasi hubungan, berorientasi pada perhatian, mendukung, dan membantu bawahan dalam pekerjaan.

3. Partisipasi, berorientasi pada pengambilan keputusan, komunikasi dan kerja sama.

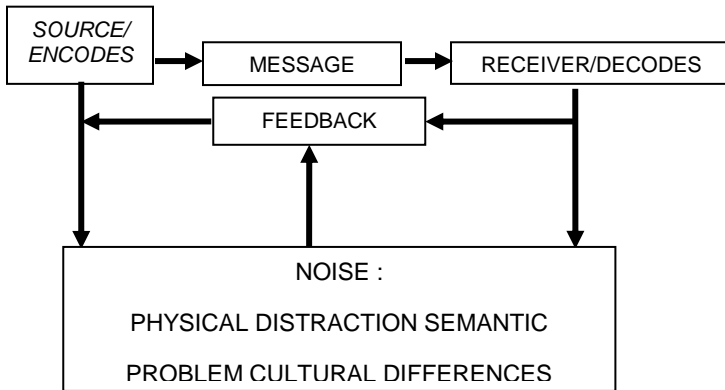
Jadi dalam hal ini hasil kepemimpinan dapat memberikan motivasi bagi pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur dalam melaksanakan tugas yang menjadi bagian dari tanggungjawabnya, dimana hal ini tentunya akan sangat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang efektif itu umumnya diukur dengan memperhatikan kontribusi seorang pemimpin dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi yang diakui oleh pengikut, staf, bawahan dan pengamat dari luar kelompok atau organisasi tersebut. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan diukur dari tingkat keefektifan seorang pemimpin yang dapat dilihat dari dimensi: 1) perilaku yang berorientasi pada tugas; 2) Perilaku yang berorientasi pada hubungan; dan 3) partisipasi.

2.2 Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Robbins (2016:393) Komunikasi adalah proses Penyampaian dan pemahaman makna. Sedangkan menurut Pace (2010:30) mendefinisikan komunikasi adalah penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Berdasarkan pemahaman terhadap komunikasi tersebut, secara garis besar terdapat proses komunikasi, seperti pada gambar 1.

Pada gambar 1 terlihat bahwa source mengirimkan message yang telah diberi arti (*encodes*) kepada *racier* untuk diartikan (*decodes*). Message yang telah diartikan oleh *receiver* tersebut kemudian dikirim kembali (*feedback*) oleh receiver kepada source. Feedback sangat dipengaruhi beberapa faktor yaitu : *physical distraction*, *seantic problem*, *cultural different* dan *status effect*. Apabila faktor-faktor tersebut mengalami gangguan maka proses komunikasi menjadi tidak efektif.

Gambar 1
Proses Komunikasi Message



Sumber : Schermerhon, Jr.Jhon.R, *Managing Organizational Behavior*, 2014 : 397

2.3 Motivasi

Teori Menurut Scott (1985:89) dalam Amrullah (2010) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu : (a). Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (b) Harapan dan keberhasilan: dan (c) Nilai insentif yang terletak pada tujuan. motive adalah Motives are unsatisfied need which prompts an individual toward the accomplishment of applicable goals. (motif adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu).

Jadi dalam hal ini hubungan antara kepemimpinan dan motivasi adalah, dimana Kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Karyawan mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan. Peranan kepemimpinan dalam mendorong semangat kerja dan menciptakan iklim kerja akan sangat membantu dalam menyelaraskan terhadap tujuan serta tugas kelembagaan. Semangat kerja ini sangat berpengaruh terhadap motivasi artinya apabila semangat kerja tinggi maka motivasi kerja akan tinggi. Ini berarti antara kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat. Dalam

penelitian ini, variable motivasi kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab. OKU Timur, di ukur dengan dimensi: 1) motif; 2) pengharapan; dan 3) insentif.

2.4 Kinerja

Menurut Buyung dimensi kinerja (2016:23) dalam Susanti (2010) adalah sebagai berikut:

- (1) Kualitas hasil kerja;
- (2) Kuantitas hasil kerja
- (3) Kemampuan bekerja sendiri
- (4) Pengetahuan dan keterampilan kerja
- (5) Tanggung jawab

Menurut Simamora (2011:305), persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu sistem penilaian kinerja dapat dikatakan efektif adalah relevansi antara standar kinerja dan tujuan organisasi, sensitivitas dalam membedakan pegawai yang efektif dengan yang tidak efektif, konsistensi penilaian, dukungan dari orang-orang yang menggunakannya dan praktis.

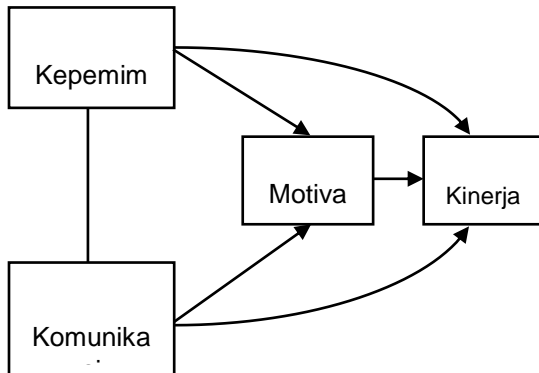
Jadi dalam penelitian ini kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai diukur dengan cara menilai sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, melalui dimensi: 1) kualitas hasil kerja; 2) kuantitas hasil kerja; 3) kemampuan bekerja sendiri, 4) pengetahuan dan keterampilan kerja; dan 5) tanggung jawab.

2.5 Kerangka Pemikiran

Peranan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur ini menjadi sangat penting di dalam kehidupan dunia yang modern. Hal ini tidak terlepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat sehingga arus informasi begitu cepat diterima. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana dengan sumber manusia yang terbatas mampu bekerja dengan kinerja yang baik dan efisien.

Disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti gambar berikut :

Gambar 2
Kerangka Pemikiran



Model penelitian seperti yang digambarkan di atas merupakan suatu gambaran yang mempunyai pengaruh dan keterkaitan antara variabel yang ada. Hal ini dapat dikategorikan sebagai kerangka pemikiran yang dapat memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur sangat dipengaruhi berbagai aspek antara lain kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja yang tinggi.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat diajukan hipotesis-hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

- H1. Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
- H2. Diduga ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
- H3. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
- H4. Diduga ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
- H5. Diduga ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari objek yang diteliti yaitu pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur sebanyak 64 responden.

3.1.2 Sampel

Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur yaitu sebanyak 64 Pegawai. Dari 64 responden, 19 responden digunakan sebagai sampel dalam uji coba instrumen dan 45 responden digunakan sebagai sampel penelitian.

3.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2), variabel antara (*intervening*) yaitu motivasi (X_3) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian ini ingin melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat dan melihat besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang didasarkan atas koefisien korelasi (r) serta untuk melihat seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang didasarkan atas koefisien determinasi (R^2).

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian penelitian. Arikonto (2012:96). Variabel dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Variabel Bebas

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

a. Definisi Konsep

Variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan. Hasil kepemimpinan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi bagian dari tanggungjawabnya, dimana hal ini tentunya akan sangat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang efektif itu umumnya diukur dengan memperhatikan kontribusi seorang pemimpin dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi yang diakui oleh pengikut, staf, bawahan dan pengamat dari luar kelompok atau organisasi tersebut.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan yang merupakan cermin keberhasilan dalam: 1) prilaku yang berorientasi tugas; 2) prilaku yang berorientasi hubungan; dan 3) partisipasi, diukur dari skor yang diperoleh melalui kuesioner dengan instrumen sebanyak 15 butir pernyataan dengan lima likert yang dikembangkan dari 8 indikator ukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel kisi-kisi operasional variabel kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel
Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	a. Perilaku yang berorientasi tugas	1) Mengatur merencanakan pekerjaan.	Ordinal
		2) Mengkoordinasi kegiatan bawhan.	Ordinal
		3) Menyediakan keperluan dan bantuan teknis yang dibutuhkan.	Ordinal
	b. Perilaku yang berorientasi hubungan	1) perhatian pada bawahan.	Ordinal
		2) Mendukung dan membantu bawahan dalam pekerjaan	Ordinal
	c. Partisipasi	1) Pengambilan keputusan 2) Komunikasi 3) Kerjasama	1) Pengambilan keputusan
2) Komunikasi			Ordinal
3) Kerjasama			Ordinal

Sumber : Yukl (2002:65)

2. Variabel Komunikasi (X2)

a. Definisi Konsep

Komunikasi adalah kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi Pegawai organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi.

Komunikasi akan berjalan dengan baik apabila antara pimpinan dan seluruh pegawai ada rasa keterbukaan dan saling percaya dalam pelaksanaan tugasnya. Begitu pula dengan dukungan antar sesama pegawai. Komunikasi organisasi yang berjalan efektif tersebut akan mempengaruhi

tingkat kepuasan dalam bekerja diantara Pegawai organisasi karena komunikasi organisasi yang efektif akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja serta kerjasama antar individu dan kelompok.

b. Definisi Operasional

Komunikasi yang efektif merupakan cermin keberhasilan persepsi pegawai terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Kab. OKU Timur. Komunikasi diukur dari skor yang diperoleh melalui kuesioner dengan instrumen sebanyak 15 butir pernyataan dengan lima likert yang dikembangkan dari 10 indikator ukur.

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel
Komunikasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (X2)	a. Sumber (Source)	1) Dapat dipercaya	Ordinal
		2) Jelas	Ordinal
		3) Data	Ordinal
	b. Pengiriman Pesan (Communicator)	1) Dibutuhkan pengalaman	Ordinal
		2) Motivasi kerja	Ordinal
c. Media (Channel)	1) Alat	Ordinal	
	2) Manusia	Ordinal	
d. Penerima Pesan (Communicant)	1) Pengetahuan		Ordinal
			Ordinal
e. Efek (Effect)	1) Pengaruh terhadap kerja	Ordinal	
	2) Hubungan yang baik	Ordinal	

Sumber : Ludlow (2000) dalam Amrullah (2010)

3.4.2 Variabel Antara (Intervening) : Motivasi (X3)

a. Definisi Konsep

Motivasi kerja adalah kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah

sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu (Robbins, 2001:168).

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja pegawai diukur dari skor yang diperoleh melalui kuesioner dengan instrumen sebanyak 15 butir pernyataan dengan lima likert yang dikembangkan dari 11 indikator ukur.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₃)	a. Motif	1. Bekerja semata-mata mencari upah yang adil dan layak	Ordinal
		2. Nyaman atas jaminan pekerjaan untuk dihormati	Ordinal
		3. Pengakuan sebagai pegawai yang layak untuk dihormati	Ordinal
		4. Bekerja dengan kesadaran yang tinggi	ordinal
	b. Pengharapan	1. Bekerja karena tanggung jawab.	Ordinal
		2. Penghargaan akan prestasi yang dicapai	Ordinal
		3. Bekerja dalam kondisi yang baik dan menyenangkan.	Ordinal
		4. Mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan	Ordinal
	c. Insentif	1. Puas dengan gaji/upah yang diterima.	Ordinal
		2. Senang dengan tunjangan kesehatan yang ada.	Ordinal
		3. Dipromosikan jika rajin dalam bekerja	Ordinal

Sumber : Scott (1985:89) dalam Amrullah (2010)

3.4.3 Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai

a. Definisi Konsep

Variabel terkait dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur (Y). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Variabel kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur (Y) diukur dengan cara menilai sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja pegawai diukur dari skor yang diperoleh melalui kuesioner dengan instrumen sebanyak 15 butir pernyataan dengan lima likert yang dikembangkan dari 14 indikator ukur.

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	a. Kualitas pekerjaan	1) Ketelitian dan kerapihan kerja	Ordinal
		2) Kecepatan penyelesaian pekerjaan	Ordinal
		3) Ketepatan waktu dan kecakapan	Ordinal
	b. Kuantitas hasil kerja	1) Jumlah hasil yang diperoleh	Ordinal
		2) Jumlah waktu yang digunakan	Ordinal
		3) Jumlah kesalahan yang dilakukan	Ordinal
	c. Kemampuan bekerja sendiri	1) Berpikir orisinil	Ordinal
		2) Mengambil inisiatif	Ordinal
		3) Menilai dan memberi alasan.	Ordinal
		4) Mengambil kesimpulan, dan membuat keputusan	Ordinal
d. Pengetahuan dan keterampilan kerja	1) Pengetahuan terhadap pekerjaan	Ordinal	
	2) Keterampilan terhadap pekerjaan	Ordinal	
e. Tanggung jawab	1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	
	2) Komitmen pada beban Skerja.	Ordinal	

Sumber : Buyung (2007:23) dalam Susanti (2010)

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis data

1. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka yang dapat berupa tabel, hasil penelitian atau data yang diangkakan.

2. Data kualitatif adalah data yang bersifat mendeskripsikan, menguraikan, membandingkan data satu dengan yang lainnya untuk ditarik suatu kesimpulan. Dengan kata lain, menggambarkan keadaan atau status fenomena atau pengumpulan data yang diklasifikasikan dua kelompok data dan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, dipisah-pisahkan menurut katagori, untuk memperoleh kesimpulan.

3.5.2 Sumber data

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur yang diteliti dengan menggunakan kuisisioner.
2. Data sekunder, adalah data yang dikumpulkan dari buku-buku referensi dan laporan dari hasil penelitian sebelumnya, seperti : gambaran umum tentang tugas dan fungsi pegawai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur, peraturan Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif dan sumber data yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Observasi
Observasi adalah pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian berupa catatan mengenai Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
2. Kuisisioner
Kuisisioner adalah sejumlah daftar pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden untuk mendapatkan informasi tentang kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
Adapun cara penilaian adalah dengan memberi bobot sebagai berikut : skor 5 = sangat setuju, skor 4 = setuju, skor 3 = kurang setuju, skor 2 = tidak setuju, dan skor 1 = sangat tidak setuju

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih

muda diolah. Variasi jenis instrumen peneliti adalah, angket, ceklis (*check-list*), atau daftar centang, pedoman pengamatan, Arikonto (2006:160).

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner tetapi menggunakan model probability sampling dengan cara ordinal dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban, dengan ketentuan : 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Hasil kuesioner selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas. Untuk menguji apakah instrumen tersebut suda betul-betul handal, maka akan digunakan uji validitas. Sedangkan uji Reabilitas adalah menguji apakah instrumen penelitian ini dapat dipakai berkali-kali atau tidak.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Arikonto (2002:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah validitas internal yaitu vliditas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian. Arikunto (2002:147), instrumen dikatakan validitas internal apabila setiap instrumen mengungkap data dari variabel yang dimaksud. Validitas dua jenis untuk instrumen penelitian memakai rumus *korelasi product moment*, dengan rumus :

Rumus perhitungan *Product Moment Pearson* (Arikunto, 2012)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r xy : Korelasi Product Moment antara skor butir dengan skor total

N : Jumlah subjek

$\sum x$: Jumlah skor butir

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

X^2 : Jumlah kuadrat skor butir

Y^2 : Jumlah kuadrat skor total

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00; akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Di samping itu walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), akan tetapi dalam hal reliabilitas, koefisien reliabilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu kepada koefisien reliabilitas yang positif. Suatu instrumen dapat disebut *reliable* apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2008).

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas internal suatu alat ukur, diantaranya seperti: Rumus **Spearman-Brown**; Rumus **Flanagan**; Rumus **Rulon**; Rumus **K-R (Kuder and Richardson)**; Rumus **Hoyt** dan Rumus **Cronbach Alpha**. Untuk rumus *Cronbach Alpha* adalah:

$$R_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \times 100\%$$

Keterangan :

R_{α} = Nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$$\sum \sigma_b^2 = \text{Jumlah varians butir.}$$
$$\sigma_t^2 = \text{Varians total.}$$

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk memperoleh gambaran karakteristik yang menyeluruh terhadap populasi yang diteliti, diperlukan analisis statistik deskriptif. Analisis data dilakukan terhadap jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti.

Setelah dilakukan tabulasi terhadap setiap butir pertanyaan pada setiap variabel yang diteliti, maka dilakukan analisis statistik deskriptif, dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi populasi. Distribusi frekuensi populasi dalam statistik deskriptif meliputi skor rata-rata, skor minimal dan skor maksimal dan dilengkapi dengan grafik atau diagram. Dengan dilakukannya analisis statistik deskriptif, diharapkan temuan-temuan dalam penelitian secara deskriptif dapat disajikan dan lebih mudah dibaca.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Pengujian normalitas distribusi data dengan menggunakan metode grafik P-P Plot dari regresi linier ganda.

3.8.3 Analisis Statistik Inferensial

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis Jalur (*path analysis*) adalah bentuk analisis multi-regresi. Analisis ini berpedoman pada diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesa yang kompleks. Dengan cara ini, dapat dihitung hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan ini tercermin dalam koefisien jalur (*path coefficient*) yang sesungguhnya ialah koefisien regresi yang telah dibakukan, Kerlinger (2002:90).

Menurut Dillon dan Goldstein (1984:438), agar analisis jalur efektif ada enam

asumsi yang harus dipenuhi : (1) hubungan-hubungan di antara variabel bersifat linier dan aditif; (2) kekeliruan yang satu tidak berkorelasi dengan yang lain; (3) harus ada model rekursif; (4) data variabel penelitian berskala interval; (5) variabel-variabel yang diamati diukur tanpa kekeliruan; dan (6) model-model hubungan mencerminkan kekhususan model.

Berdasarkan gambar 2.2 ada satu variabel eksogenus dan tiga variabel endogenus. Oleh karena itu ada empat rumus analisa jalur yang mencerminkan model struktural penelitian ini, Dillon dan Goldstein (1984:439):

$$X_1 = e_{X1}$$

$$X_2 = e_{X2}$$

$$Y_1 = \rho_{Y1X1}X_1 + \rho_{Y2X2}X_2 + e_{Y1}$$

$$Y_2 = \rho_{Y2X2}X_1 + \rho_{Y21X2}X_2 + \rho_{Y2Y1}Y_1 + e_{Y2}$$

Model persamaan yang ditetapkan adalah:

$$X_3 = \rho X_1X_3 + \rho X_2X_3 + \epsilon_1 \dots\dots\dots$$

Substruktural 1

$$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YX_3 + \epsilon_2$$

..... Substruktural 2

Dimana:

X_1 = kepemimpinan

X_2 = komunikasi

X_3 = motivasi

Y = kinerja pegawai

Penelitian terhadap model struktural yang diajukan berpedoman pada matriks kovarians atau korelasi dan jumlah koefisien yang diestimasi. Penilaian kelayakan dilakukan terhadap kekeliruan estimasi, keseluruhan modal, model pengukuran, dan model struktural. Langkah terakhir adalah menjelaskan dan memodifikasi model sesuai dengan teori yang diajukan.

2. Kolineritas

Pada dasarnya kolineritas merupakan korelasi antara dua variabel bebas. Uji perlu dilakukan untuk mengetahui kekuatan prediktif (*predictive power*) variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu uji kolineritas dapat menggunakan koefisien determinasi dan koefisien korelasi parsial. Cara terakhir ini akan digunakan untuk menguji kolineritas dalam penelitian ini.

Rumus koefisien determinasi untuk dua prediktor, Hadi (1995:25):

$$R^2_{Y1,2} = \frac{a_1 \Sigma X_1 Y + a_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma Y^2}$$

$R^2_{Y1,2}$ = koefisien determinasi

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\Sigma X_1 Y$ = jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\Sigma X_2 Y$ = jumlah produk antara X_2 dengan Y

ΣY^2 = jumlah kuadrat kriterium Y

3. Linieritas

Agar tidak terjadi *underestimation* dalam perhitungan analisis jalur, setiap hubungan variabel yang dianalisis harus memiliki hubungan yang linier. Linieritas hubungan dihitung dengan cara menguji signifikansi perbedaan antara korelasi linier dengan korelasi kuadratik yaitu beda R^2 dari regresi ke-2 dengan R^2 dari regresi ke-1.

Selanjutnya perbedaan ini diuji dengan harga F dalam sumber perbedaan tersebut. Jika harga ρ beda melewati taraf signifikansi 5%, beda dinyatakan signifikan. Sebaliknya jika harga ρ beda lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, beda dinyatakan tidak signifikan. Apabila perbedaan tidak signifikan, derajat hubungan yang dipakai adalah derajat yang lebih rendah misalnya derajat hubungan linier.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik melalui analisis jalur (*path analysis*), upaya pendalaman tiap variabel dengan menggunakan hasil analisis tersebut yang telah disusun dengan menggunakan hasil analisis tersebut yang telah diolah dengan menggunakan hasil analisis tersebut yang telah diolah dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur

Berdasarkan data penelitian menunjukkan tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur yang menggambarkan motif, pengharapan dan adanya insentif yang mendorong atau menggerakkan seseorang pegawai untuk melakukan sesuatu. Hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata motivasi kerja sebesar 4,16, skor ini masuk dalam kategori baik/tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja

pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur yang menggambarkan motif, pengharapan dan adanya insentif yang mendorong atau menggerakkan seseorang pegawai untuk melakukan sesuatu secara umum dapat dikategorikan tinggi. Aspek yang memberi kontribusi paling besar terhadap motivasi kerja adalah insentif. Hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata 4,55, dengan demikian kategori capaian aspek ini adalah sangat baik atau dengan kata lain aspek insentif memberi kontribusi yang sangat tinggi bagi motivasi kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur.

Walaupun secara umum motivasi kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur dapat dikategorikan sudah tinggi, namun masih terdapat beberapa hal yang belum berjalan optimal. Kondisi ini diketahui dari belum tingginya motif dorongan untuk mendapat pengakuan sebagai pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur sehingga merasa layak untuk dihormati. Kemudian dari aspek pengharapan pada indikator mampu bekerja dengan tanggung jawab sebagai pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur. Kondisi ini mengindikasikan pegawai belum menunjukkan pengharapan yang besar bahwa dengan bekerja dengan penuh tanggung jawab akan ada kesempatan karir untuk lebih baik. Artinya dorongan untuk bekerja dengan lebih bertanggungjawab belum begitu tinggi.

Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai tidak terlepas dari peran pimpinan. Kepemimpinan di Dinas Pertambangan dan Energi kabupaten OKU Timur yang menggambarkan suatu kemampuan yang merupakan cermin keberhasilan dalam (1) prilaku yang berorientasi tugas (2) prilaku yang berorientasi hubungan (3) partisipasi. Hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata kepemimpinan 4,00, skor ini masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi kabupaten OKU Timur secara umum adalah baik. Berdasarkan data di atas juga dapat diketahui bahwa dari ketiga dimensi ukur kepemimpinan yaitu pada prilaku yang berorientasi tugas, prilaku yang berorientasi

hubungan dan partisipasi, maka cerminan keberhasilan tertinggi dengan kategori sangat baik ada pada dimensi prilaku yang berorientasi tugas dengan skor rata-rata 4,29.

Kepemimpinan di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur secara umum sudah baik, namun masih terdapat beberapa hal yang belum berjalan optimal. Kondisi ini tercermin dari dimensi perilaku yang berorientasi hubungan terutama pada kemampuan pimpinan dalam mengkoordinasi pegawai dan staff administrasi kantor, Kepala dinas kurang optimal dalam mendukung penyelesaian suatu pekerjaan kepada pegawai. Sedangkan untuk kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat, maka kemampuan Kepala Dinas dalam berkomunikasi dengan masyarakat harus lebih ditingkatkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada model persamaan substruktural I, menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat yaitu sebesar 82,4% antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur sebesar 67,9%.

Secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur sebesar 72,6%, dan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 1,026% bila ada peningkatan pada kepemimpinan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur

Motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh baik buruknya komunikasi di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur. Komunikasi menggambarkan suatu kemampuan yang merupakan cermin keberhasilan komunikasi ditinjau dari sumber, pengirim pesan, media, penerima pesan, dan efek dari pesan tersebut. Hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata komunikasi sebesar 3,90, skor ini masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa komunikasi yang menggambarkan suatu kemampuan yang merupakan cermin keberhasilan komunikasi ditinjau dari sumber, pengirim pesan, media, penerima pesan, dan efek dari pesan di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur secara umum adalah baik.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa cerminan keberhasilan komunikasi tertinggi dengan kategori capaian sangat baik ada pada dimensi penerima pesan (skor rata-rata 4,23) dan dimensi efek (skor rata-rata 4,30). Walaupun sudah baik, namun masih terdapat beberapa kegiatan komunikasi yang belum berjalan optimal. Kondisi ini diketahui dari dimensi pengiriman pesan terutama pada penggunaan bahasa pesan yang kadang terlalu sulit sehingga sulit diterjemahkan, serta dalam penggunaan simbol pesan. Kondisi masih belum baiknya aspek pengirim pesan ini tercermin dari sering terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan pesan karena simbol yang dipergunakan antara si pengirim dan penerima tidak sama dan kesulitan dalam menerjemahkan bahasa pesan.

Hasil analisis deskriptif komunikasi di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur di atas menunjukkan tingkat keberhasilan yang sama baiknya dengan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi berkaitan erat dengan tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai. Hasil analisis statistik uji t diketahui bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur sebesar 19,9%. Nilai koefisien regresi sebesar 0,198, hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur dapat meningkat sebesar 0,198% bila ada peningkatan pada komunikasi. Hasil ini membuktikan semakin baik komunikasi maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur

Berdasarkan hasil analisis model persamaan sub struktural 1 dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan komunikasi yang baik di lingkungan kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur membawa dampak positif pada semakin tingginya motivasi kerja pegawai tersebut. Secara teoritis dengan semakin tingginya motivasi kerja maka akan membawa dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian menunjukkan bagaimana tingkat kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur yang menggambarkan kualitas, kuantitas, kemampuan dan kecakapan, pengetahuan dan keterampilan, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata kinerja sebesar 4,10, skor ini masuk dalam kategori baik/tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja yang menggambarkan kualitas, kuantitas, kemampuan dan kecakapan, pengetahuan dan keterampilan, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur secara umum dapat dikategorikan tinggi.

Aspek yang memberi kontribusi paling besar bagi kinerja pegawai adalah dari aspek kuantitas hasil kerja. Hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata 4,19, dengan demikian kategori capaian kuantitas hasil kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur ini adalah tinggi atau dengan kata lain kerjanya baik. Kondisi ini tercermin dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa rata-rata pegawai mampu memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan, mampu menyesuaikan dengan jumlah waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mampu meminimalisasi jumlah kesalahan yang dilakukan dalam setiap melaksanakan pekerjaan.

Walaupun secara umum kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur dapat dikategorikan sudah tinggi, namun masih terdapat beberapa hal yang belum berjalan optimal. Kondisi ini diketahui dari kurang baiknya kecepatan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, serta kurang mampu berpikir orisinal dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Secara statistik berdasarkan analisis regresi pada model persamaan sub struktural 2, menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur sebesar 24,1% dan dimana sisanya yaitu sebesar 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini atau berada di luar model. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur sebesar 57,5%. Demikian pula dengan kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur sebesar 22,8%, dan komunikasi berpengaruh signifikan sebesar 32,2%.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa selain memiliki pengaruh langsung, kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening*. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab. OKU Timur melalui motivasi kerja adalah sebesar 41,7% (0,417). Dengan demikian pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening* adalah sebesar 64,5% ($0,228 + 0,417 = 0,645$).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab OKU Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

Pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab. OKU Timur melalui motivasi kerja adalah sebesar 11,4% (0,114). Dengan demikian pengaruh total komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening* adalah sebesar 43,6% ($0,322 + 0,114 = 0,436$).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten OKU Timur dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja pegawainya. Semakin baik kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawainya yang didukung dengan komunikasi yang baik maka secara langsung dan tidak langsung hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
2. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur.
4. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
5. Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi OKU Timur melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Saran-Saran

Mengingat Pimpinan, komunikasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan bagi pimpinan untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam salah satu tugas dan fungsinya sebagai pemotivator pegawainya, dengan demikian motivasi kerja pegawai dapat meningkat karena adanya dorongan untuk mendapat pengakuan dan merasa layak untuk dihormati, serta dorongan untuk bekerja dengan tanggung jawab. Pada akhirnya hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai harapan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Redo. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota dan Pengawas Bangunan Kota Bengkulu*. Universitas Bengkulu: Tesis.
- Arikunto, Suharsami. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buyung. A. Syafei. 2007. *Evaluasi Kinerja (Performance Appraisal)*. Palembang: Bina Darma Press.
- Denis H. 2014. *The Contraction of A Managerial Communication Climate*, Chocaga.
- Dillon, William, N., 2013. *Information Evaluation in a Competitive Environment : Context and Task Effects*. The Accounting Review, Vol. LXIV, No.3.
- Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John, 2014, *Fundamental of Management*. Texas: Business Publication.
- Du Brin, 2015:34. Leadership research findings, practice, and skills, 4th edition.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L., J.M. Ivancevich, J.N. Donnelly, 2013. *Organisasi: Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F Mousner, Synderman. 2013. *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kerlinger F.N., 2012. *Foundation of Behavioral Research* (terjemahan) Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- McClelland, David C, 1987, *Human Motivation, Scott foresman*, Illinois: Glenview.
- Prawirosentono. Suryadi. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- R. Wayne Pace Don F. Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi*. Editor Deddy Mulyana MA. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivaie, Yeithzal. 2014. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rafindo Persada.
- Robbins Stephen, P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa drs. Benyamin Molan. Jakarta. PT. Indeks.
- Ruky. S. A. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja: Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, Ulbert. 2012. *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sudjana. 2013. *Metode Statistika*. Bandung: PT. Tarsito.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, A.W. 2015. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Susanti, Dian. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kecamatan Benakat*. Tesis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Umar. Husein. 2013. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar. Husein. 2013. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Winardi, 2001. *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Yayat M. Herujito. 2014:181. *Leadership styles*.
- Yulk, Garry. 2012. *Leadership In Organizations*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.