
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Oleh

Andi Rahmawati¹, Andi Abdul Razak Ishak², Sarifah³

^{1,2,3} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

Email: ¹emma_rachmat@yahoo.com, ²tunertuner72@gmail.com

Article History:

Received: 04-01-2022

Revised: 17-01-2022

Accepted: 26-02-2022

Keywords:

Leadership, Communication, Performance

Abstract: *The purpose of this study was to determine the influence of leadership and communication on employee performance at Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.*

the types of data used in this study are qualitative and quantitative data sources are primary data and secondary data calculation are carried out using the SPSS application with the multiple linear regression method, the correlation coefficient of determination and the t test with a sample size 31 employees. The results of this study indicate that. Multiple linear regression $Y = 13,695 + 2,614X_1 + 2,401x_2$ the correlation coefficient is $r = 0,3340$ and the test with the result of X_1 test $t_{count} > t_{table} (2,614 + 1,701)$ and the results of test $t_{count} > t_{table} (2,401 + 1,701)$. So that it can be seen that there is an influence positive and significant between leadership and communication on employee performance at the south Dinas Kehutanan Sulawesi Selatan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Kepemimpinan yang tepat akan mampu menggerakkan dan mempengaruhi perilaku pegawai yang dipimpinnya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Penerapan kepemimpinan yang baik juga mampu memberi kepuasan kerja yang baik bagi pegawai yang pimpinya.

Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan tentu mengharapkan adanya seorang pemimpin yang baik. Mereka mendambakan kehadiran seorang pemimpin yang berkharismatik yang memiliki kemampuan luar biasa, berempati secara personal dan memiliki kepekatatan yang tinggi terhadap kebutuhan pegawai. Mereka juga mengharapkan kepemimpinan transaksional yang mampu mempertegas persyaratan tugas dan peran, imbalan dan berkeadilan serta pengakuan atas pencapaian kinerja yang baik. Kehadiran yang kharismatik dan transaksional pemimpin yang berkeadilan inilah yang sering diperbincangkan oleh para pegawai atau rekan kerja sehingga berefek pada kepuasan yang

masih rendah.

Hakekat kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendakinya kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara lain seorang pemimpin (laeder) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Peranan atas atau pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dari merekalah munculah gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan organisasi. Kepemimpinan yang tidak efektif Dan kurang memperhatikan bawahannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang bawahan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malas dalam bekerja dan kurang semangat dalam menggapai setiap tugas yang diberikan oleh pemimpin. Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah instansi/organisasi sangatlah penting. Karena akan berdampak positif dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisien oragnisasi. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam dan diharapkan kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Dalam organisasi dan keseharian kita tidak perna lepas dari komunikasi. Komunikasi dalam instansi juga harus diperhatikan karena komunikasi merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam instansi baik berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pemimpin dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi disebut komunikasi organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referesing (*frame of reference*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi baru dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga antara pegawai kepada atasan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi atau organisasi. Masalah kinerja merupakan permasalahan kerja dari setiap pegawai yang sering menjadi pemikiran oleh para pemimpin. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi atau organisasi. Dengan adanya kinerja yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan instansi atau organisasi dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kantor Dinas Kehutanan merupakan instansi yang memperoleh amnat dan mandate untuk melaksanakan fungsi pembangunan kehutanan dalam lingkungan organisasi pemerintahan Sulawesi Selatan sesuai dengan UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, Dinas Sulawesi selatan dituntun mampu melakukan pengurusan hutan secara baik antara lain melalui koordinasi antara daerah sesuai dengan semangat otonomi daerah.

Kinerja pegawai Dinas Provinsi Sulawesi Selatan sangat berpengaruh pada kualitas pekerja pegawai dimana pegawai mampu mencapai kunci keberhasilan dalam hal pelayanan masyarakat tentang kehutanan dan mencapai tujuan-tujuan pembangunan daerah sesuai tepat waktu menuju kearah yang tepat dan tujuan lingkungan internal dan eksternal dengan ditunjang oleh potensensi sumber daya yang tersedia.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang efektif maka dalam instansi tersebut pimpinan sangat berperan penting dalam tujuan tersebut sehingga apa kita inginkan tercapai secara maksimal dan merasa puas atas pencapaian tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengandakan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Sulawesi Selatan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Sulawesi Selatan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015:213) bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Lebih lanjut menurut Thoha (2011:262) bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut Wibowo (2012:91) Kepemimpinan adalah tentang mengupayakan dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi demi mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan.

Berikut ini adalah indikator kepemimpinan menurut Thoha 2010:52 sebagai berikut:

- a) Fungsi kepemimpinan innovator
 - 1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi.
 - 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komuniktor.
 - 1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.
 - 2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 - 1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
 - 1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - 2. Kemampuan pimpinan dalam memakai sumber daya.

B. Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2013) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena karena apabila berbagai hubungan atau komunikasi dalam organisasi dapat terjalin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik sehingga terbentuk organisasi yang efektif dan efisien dan hal tersebut akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dalam sebuah kantor atau tempat yang kita bekerja.

Adapun indikator komunikasi dalam penelitian ini (Mangkunegara, 2010) sebagai berikut:

- 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
- 2. Intensitas komunikasi
- 3. Efektivitas komunikasi
- 4. Tingkat pemahaman pesan
- 5. Perubahan sikap
- 6. Pemahaman
- 7. Kesenangan
- 8. pengaruh pada sikap
- 9. Hubungan yang makin baik

C. Kinerja

Menurut Sinambela (2018:479), penggunaan kata kinerja sendiripun terkadang disama ratakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya, sekalipun ada persamaan

pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, namun terdapat beberapa pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Menurut Indra Bastian dalam Irham Fahmi (2018:226) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tertuang dalam perumusan skema suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli dan peraturan perundang-undangan dari pemerintahan diatas dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja juga bukan soal gaji maupun jabatan, namun kinerja maupun meningkatkan pendapatan atau meningkat skill seseorang, didalam menjalankan sebuah roda pemerintahan, karna ini akan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada.

Indikator penilaian kinerja pegawai adalah menurut Undang-Undang penilaian kinerja terhadap PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 Bab I Pasal 4 Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri atas unsur:

- a Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan
- b Perilaku pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 Bab II Pasal 7 ayat (2) SKP meliputi aspek:

- a Kuantitas
Adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
- b Kualitas
Adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- c Waktu
Adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang di capai.
- d Biaya

Adalah besar jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Selanjutnya berdasrkan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 Bab III Pasal 12 ayat (1) Penilaian perilaku kerja meliputi aspek:

- a Orientasi Pelayanan, Yaitu sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait atau instansi lainnya.
- b Integritas, yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c Komitmen, yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap, tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan lebih mengutamakan kepentingan Dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
- d Disiplin, yaitu kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah diatur perundang-undangan.
- e Kerjasama, yaitu kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain.
- f Kepemimpinan, yaitu kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahannya juga orang lain yang berkaitan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berlokasi pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, bidang UMPEK (umum dan kepegawaian) yang berjumlah 31 orang. Karena populasi di bawah 100, maka teknik pengampilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana populasi dijadikan sampel.

Sedangkan metode analisis data yaitu:

1. Regresi linear berganda,

Menurut Sugiyono (2016:275) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dimana :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

X1 = Nilai variabel independen (kepemimpinan).

X2 = Nilai variabel independen (komunikasi)

a = Konstanta

B₁B₂ = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel x₁ (kepemimpinan) dan x₂ (komunikasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai).

e = Gangguan (eror term)

2. Analisa Korelasi (r)

Menurut Budiwanto (2017:62) teknis analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya kecendrungan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam menggunakan teknik analisis korelasi, paling sedikit harus ada dua variabel yang dikorelasikan. Untuk dapat menghitung koefisien (r) digunakan formulasi dengan program *SPSS for windows*. Berikut tabel pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r) yaitu:

Tabel 1: Pedoman Interpretasi koefisien korelasi (r)

| No. | Interval koefisien korelasi | Tingkat hubungan |
|-----|-----------------------------|------------------|
| 1 | 0,00-0,20 | Sangat lemah |
| 2 | 0,21-0,40 | Lemah |
| 3 | 0,41-0,60 | Sedang |
| 4 | 0,61-1,00 | Kuat |
| 5 | 0,81-1,00 | Sangat kuat |

Sumber: Sugiyono (2017)

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r²) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

dependen. Untuk dapat menghitung koefisien determinasi (r^2) menggunakan program *SPSS for windows*.

4. Uji-t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Pengujian uji t dilakukan dengan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf nyata 0,05 (5%). Berikut ini adalah uji dan kriteria hipotesis sebagai berikut:

a) Melalui uji hipotesis dua arah

1) $H_0 : \beta \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2) $H_a : \beta \geq 0$, artinya ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

b) Kriteria hipotesis sebagai berikut:

1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Langkah pengujiannya itu menggunakan program *SPSS for windows*.

a) Uji hipotesis dua arah

1) $H_0 : B_1 \leq 0$

2) $H_a : B_2 \geq 0$

b) Kriteria hipotesis dengan menggunakan uji f.

1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a ditolak.

5. Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*, kemudian dilakukan langkah sebagai berikut:

a) Uji hipotesis dua arah

1) $H_0 : B_1 \leq 0$

2) $H_a : B_2 \geq 0$

b) Kriteria hipotesis dengan menggunakan uji f.

1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 2: Hasil uji regresi Linear berganda uji t.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.981 | 3.842 | | 5.722 | .000 |
| | x1 | .253 | .097 | .417 | 2.614 | .014 |
| | x2 | .231 | .096 | .383 | 2.401 | .023 |

a. *Dependent Variable: y*

Sumber : Data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,981 + 0,253x_1 + 0,231x_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah 21,981, artinya jika terjadi perubahan Variable Kepemimpinan dan Komunikasi kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 21,981 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi Kepemimpinan 0,253 artinya jika variabel Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Komunikasi (X2) sepadan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, meningkatkan sebesar 0,231. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, hingga semakin besar kinerja yang dimiliki oleh kantor Dinas Kehutanan provinsi Sulawesi selatan Selatan.
- 3) Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah 0,231, artinya jika variabel Komunikasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, meningkat sebesar 0,253. Hal tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berkontribusi positif bagi kinerja sehingga semakin besar Komunikasi maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 3: hasil uji koefisien korelasi dan determinasi.

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .703 _a | .494 | .458 | 2.034 |
| <i>a. Predictors: (Constant), x2, x1</i> | | | | |

Sumber: Data primer setelah diolah 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi terdapat pada nilai r yaitu sebesar 0,703. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Kepemimpinan dan Komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja). Dengan *interpretasi koefisien* adalah $0,494 - 1,00 =$ tingkat hubungan sangat kuat.

Interpretasi Analisis Koefisien *Bivariate Pearson*. Analisis ini digunakan untuk menghitung nilai korelasi.

Tabel 4: hasil uji korelasi *bivariate pearson*.

| Correlations | | | | |
|---------------------|---------------------|----|--------|--------|
| | | x1 | x2 | Y |
| x1 | Pearson Correlation | 1 | .539** | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .000 |

| | | | | |
|---|----------------------------|--------|--------|--------|
| | <i>N</i> | 31 | 31 | 31 |
| x2 | <i>Pearson Correlation</i> | .539** | 1 | .609** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .002 | | .000 |
| | <i>N</i> | 31 | 31 | 31 |
| Y | <i>Pearson Correlation</i> | .624** | .609** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .000 | |
| | <i>N</i> | 31 | 31 | 31 |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

Diolah: Data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed)

Dari tabel output diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Kepemimpinan (X1) dan Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan Variabel kinerja. Selanjutnya, hubungan antara Komunikasi (X2) dengan kinerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Komunikasi dengan variabel kinerja.

2) Berdasarkan Nilai r hitung (*Pearson Correlations*)

Diketahui nilai r_{hitung} untuk hubungan Kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $0,624 > r_{tabel} 0,609$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Kepemimpinan dengan variabel kinerja. Selanjutnya, diketahui r_{hitung} untuk hubungan Komunikasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $0,609 < r_{tabel} 0,355$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Komunikasi dengan variabel kinerja. Karena r_{hitung} atau *pearson correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Kepemimpinan dan Komunikasi maka akan meningkat pula kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

3) Rumus menghitung nilai r tabel produk momen adalah dengan

melihat nilai N pada distribusi nilai r tabel produk momen statistik. Karena N atau jumlah sampel yang digunakan dalam analisis ini ada 31 responden dengan signifikansi 5% maka nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,355.

3.Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai koefisien Determinasi atau *R Square* sebesar 0,494. Nilai *R Square* berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0,703 \times 0,703 = 0,494$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,494 atau 49,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 23,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 49,4\% = 0,506$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 2, dengan mengamati baris, kolom t dan sig, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (H1) Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Kepemimpinan (X_1) $0,003 < 0,05$. Nilai $t_{tabel} = t(n-k-1) = (31-2-1=28)$ Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,614 > 1,701$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan secara parsial diterima.

- 2) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai (H_2) Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat dari signifikansi Komunikasi (X_2) $0,023 < 0,05$.

Nilai $t_{tabel} = t(n-k-1) = (31-2-1=28)$ Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,401 > 1,701$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan secara parsial diterima.

5. Uji F (simultan)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai $F_{hitung} >$ model F_{tabel} , maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersamaan, dengan nilai $F_{tabel} = F(n-k-1)$, $F(31-2-1) = 28 = 3,340$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Table 5: uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 113.071 | 2 | 56.536 | 13.659 | .000 ^b |
| | Residual | 115.897 | 28 | 4.139 | | |
| | Total | 228.968 | 30 | | | |
| <i>a. Dependent Variable: y</i> | | | | | | |
| <i>b. Predictors: (Constant), x2, x1</i> | | | | | | |

Sumber: data printer setelah diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 13.659 dengan nilai F_{hitung} adalah 3,340 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $13,659 > 3,340$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel Kepemimpinan (x_1) dan Komunikasi (x_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangatlah berperan penting terhadap kinerja pegawai dan mampu menjalin hubungan yang harmonis.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Hipotesis pertama (H1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menjawab hipotesis tersebut maka dilakukan penentuan hipotesis terlebih dahulu yaitu:

H₀ : kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₁ : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Langkah selanjutnya menentukan nilai t_{hitung} berdasarkan *output SPSS* diperoleh t_{hitung} sebesar (2,614) dengan signifikan (0,014). Langkah berikutnya menentukan nilai t_{tabel} dalam t statistik yang dicari pada signifikan (0,05) dengan uji dua sisi dan derajat kebebasan (df)=n-k-1=31-2-1=28 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk nilai t_{tabel} sebesar (1,701). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₁ ditolak dan H₀ diterima.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Signifikan hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sesuai kriteria pengujian tersebut. Adapun perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yaitu: nilai t_{hitung} sebesar (2,614) > nilai t_{tabel} sebesar (1,701). Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan secara parsial sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} bernilai positif tersebut berarti pengaruh yang terjadi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah bersifat positif artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai dan berpengaruh simultan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai.

Hipotesis kedua (H2) : komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menjawab hipotesis tersebut maka dilakukan penentuan hipotesis terlebih dahulu yaitu:

H₀ : komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₂ : komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

Langkah selanjutnya menentukan nilai t_{hitung} berdasarkan *output SPSS* diperoleh t_{hitung} sebesar (2,401) dengan signifikan (0,023). Langkah berikutnya yaitu menentukan nilai t_{hitung} yang ada dalam tabel t statistik yang dicari pada signifikan (0,05) dengan uji dua sisidan derajat kebebasan (df)= n-k-1=31-2-1=28(n adalah jumlah responden dan ka adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk nilai t_{tabel} sebesar (1,701). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₂ ditolak dan H₀ diterima.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₂ diterima dan H₀ ditolak.

Signifikan hubungan variabel komunikasi dan kinerja dapat diketahui dengan melakukan perbandingan antara lain t_{hitung} dengan t_{tabel} sesuai kriteria pengujian tersebut. Adapun perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu: nilai t_{hitung} sebesar (2,401) > nilai t_{tabel} sebesar (1,701). Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} bernilai positif tersebut berarti pengaruh yang terjadi pengaruh yang terjadi antara komunikasi dan kinerja pegawai adalah bersifat positif artinya semakin

tinggi nilai komunikasi maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai dan berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua (H3) : kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menjawab hipotesis tersebut maka dilakukan penentuan hipotesis terlebih dahulu yaitu:

H₀ : Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₃ :Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

Langkah selanjutnya menentukan nilai t_{hitung} berdasarkan *output SPSS* diperoleh t_{hitung} sebesar (13,659) dengan signifikan (0,000). Langkah berikutnya yaitu menentukan nilai t_{hitung} yang ada dalam tabel t statistik yang dicari pada signifikan (0,05) dengan uji dua sisid dan derajat kebebasan (df)= $n-k-1=31-2-1=28$ (n adalah jumlah responden dan ka adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk nilai t_{tabel} sebesar (13,659). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₃ ditolak dan H₀ diterima.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₃ diterima dan H₀ ditolak.

Signifikan hubungan variabel antara kepemimpinan dan komunikasi secara simultan dengan kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan perbandingan antara lain nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sesuai kriteria pengujian tersebut. Adapun perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu: nilai t_{hitung} sebesar (13,659) > nilai t_{tabel} sebesar (3,340). Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} bernilai positif tersebut berarti pengaruh yang terjadi pengaruh yang terjadi antara kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah bersifat positif artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan dan komunikasi secara simultan maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai dan berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Melayu Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Indra Bastian dalam Irhan Fahmi 2018. Sumber Daya Manusia “(perencanaan dan pengembangan)”cetakan pertama 2018. Wisma kelimetro. Malang.
- [3] Muhammad Arjunaedi 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPENDA (Badan Pendapatan Daerah) Provinsi Sulawesi Selatan.
- [4] Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja

- Rosdakarya.
- [5] H. Malayu S.P Hasibuan (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedua 2017 Jakarta: Bumi Aksara.
 - [6] T. Hani Handoko (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit BPFE.
 - [7] Sinambela (2018:8).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga 2018. Jakarta Pranada Media Grup.
 - [8] Samir (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Bank Yudha Bhakti.
 - [9] Sugiyono (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesatu , PT Refika Aditama. Bandung
 - [10] Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana Pranada Media Grup.
 - [11] Priyanto, Duwi (2017). *SPSS Mandiri Belajar Analisis Data*. Bagian penerbitan Andi, Yogyakarta

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN