

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BP2RD PROVINSI SULAWESI UTARA**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMMUNICATION AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT BP2RD OF NORTH SULAWESI*

By:  
**Ester Faya Kemby<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

<sup>1</sup>[esterfaya.kemby@gmail.com](mailto:esterfaya.kemby@gmail.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[macdonald\\_feb@yahoo.co.id](mailto:macdonald_feb@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Organisasi merupakan salah satu wadah yang menghimpun orang-orang, yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 73 karyawan dengan metode *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan BP2RD dapat mempertahankan kepemimpinan yang baik, komunikasi yang terjalin baik dengan karyawan dan tetap memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan akan tertarik dan bekerja secara optimal.

**Kata Kunci:** *kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja*

**Abstract:** *In the face of competition in the global era organizations are required to work more efficiently and effectively. Organization is one of the containers that bring together people, commonly called employees or employees to run the activities of household production organization. This study aims to determine whether or not a significant influence of leadership, communication and motivation on employee performance BP2RD North Sulawesi Province. The method of analysis used is multiple linear regression analysis method. The sample used is 73 employees with saturated sampling method. The results showed that leadership, communication, and motivation simultaneously and partially have a significant effect on employee performance. Leadership BP2RD can maintain good leadership, good communication with employees and still provide motivation to employees so that employees will be interested and work optimally.*

**Keywords:** *leadership, communication, motivation and performance*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Hampir di semua organisasi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi organisasi, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan (Muizu, 2014).

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sifat, sikap atau perilaku, dan kemampuan. Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin pada umumnya ialah bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, kritis, jujur, sabar, bertanggung jawab dan sebagainya. Keadaan tersebut mengacu pada kadar kemampuan pemimpin dan kemampuan orang yang dipimpin untuk bekerjasama. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Robbins (2013) mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

Motivasi kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar.

BP2RD Provinsi Sulawesi Utara merupakan suatu organisasi pemerintahan yang memiliki visi untuk mengedepankan pengelolaan pendapatan daerah dan pelayanan prima. Untuk menjalankan visi ini maka dibutuhkan sifat kepemimpinan yang baik disertai komunikasi dan motivasi agar kinerja para karyawan pun optimal.

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malayu S.P. Hasibuan (2007:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi dan masyarakat. Dessler (2011:5) mengatakan manajemen sumber daya manusia sebagai

kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengerahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Umar, 2010:31)

### **Komunikasi**

Untuk memahami konsep komunikasi sebagai proses dalam organisasi paling tidak ada tiga pendekatan yang dapat dipakai yaitu pertama, komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Kedua, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai gagasan dari seseorang kepada orang lain. Ketiga, komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan “arti” dari ide atau gagasan dan konsep (Badrudin, 2015:202-204).

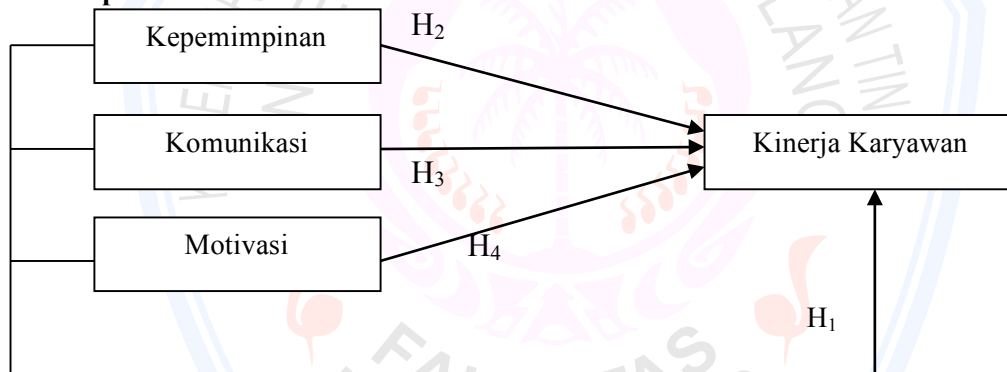
### **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, dkk 2012: 193).

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67).

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif yang menurut Sugiyono (2010:6) yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:59).

#### **Tempat dan Waktu Pelaksanaan**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BP2RD Provinsi Sulawesi Utara yang beralamatkan di Jalan 17 Agustus No. 69 Teling Atas, Manado. Waktu pelaksanaan penelitian selama 4 (empat) bulan. Dimulai dari bulan April 2017 hingga Juli 2017.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di BP2RD Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik :

1. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada responden untuk diisi.
3. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2010 : 455).

#### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas atas keandalan menggunakan koefisien *Alpha cronbach* yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antara skor setiap butir (Mustafa, 2009). Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka  $\geq 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliable (Mustafa 2009).

#### Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak uji. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

#### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali,2009). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2010:407) menyatakan bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan	X <sub>3</sub>	= Motivasi
X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan	β <sub>0</sub>	= Konstanta
X <sub>2</sub>	= Komunikasi	β <sub>1</sub> , β <sub>2</sub> , β <sub>3</sub>	= Koefisien regresi untuk variabel bebas
		e	= Error

### Uji Hipotesis

#### Uji F (secara simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat tingkat signifikansi < 0.05.

#### Uji t (secara parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel dan melihat tingkat signifikansi < 0.05.

#### Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto 2002 : 37). Koefisien korelasi digunakan untuk melihat persentase hubungan antara variabel bebas satu sama lain (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) dengan variabel terikat.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno 2010 : 37). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana digambarkan dengan persentase.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Uji Validitas**

Butir Pernyataan	Nilai r <sub>tabel</sub>	Nilai r <sub>hitung</sub> (X <sub>1</sub> )	Nilai r <sub>hitung</sub> (X <sub>2</sub> )	Nilai r <sub>hitung</sub> (X <sub>3</sub> )	Nilai r <sub>hitung</sub> (Y)	Keterangan
1	0.230	0.759	0.699	0.636	0.509	Valid
2	0.230	0.754	0.730	0.686	0.725	Valid
3	0.230	0.743	0.651	0.669	0.653	Valid
4	0.230	0.820	0.714	0.651	0.763	Valid
5	0.230	0.753	0.765	0.631	0.725	Valid
6	0.230	0.804	0.725	0.703	0.618	Valid
7	0.230	0.774	0.617	0.679	0.719	Valid
8	0.230	0.771	0.616	0.518	0.574	Valid



9	0.230	0.848	0.529	0.534	0.605	Valid
10	0.230	0.817	0.590	0.519	0.539	Valid

Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)

Uji Validitas pada variable kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat diatas, tampak bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari  $r_{tabel}$  0.230. Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian statistik *crobach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0,6. Test yang reliabilitasnya di bawah 0.6 dianggap tidak reliabel.

**Tabel 5. Nilai Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

No	Hubungan Antar Variabel	Nilai Reliabilitas	Ket.
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.930	Reliabel
2	Komunikasi ( $X_2$ )	0.859	Reliabel
3	Motivasi ( $X_3$ )	0,825	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,843	Reliabel

Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)

Tabel 5 dalam poin 1, 2, 3 dan 4 menunjukkan bahwa skor item pernyataan Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) di BP2RD Provinsi Sulawesi Utara adalah reliabel dan sesuai dengan nilai reliabilitas yang lebih tinggi daripada nilai reliabilitas minimal *Cronbach's Alpha* 0.6.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 7 menunjukkan bahwa output *Coefficients* terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) di BP2RD Provinsi Sulawesi Utara adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 7 berikut ini:

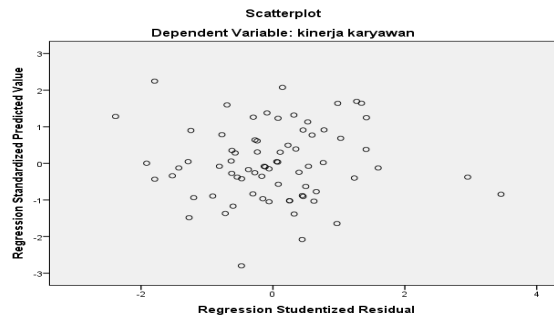
**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Toleranc e	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7.470	3.653		2.045	.045			
Kepemimpinan	.143	.062	.212	2.294	.025	.740	1.351	
Komunikasi	.387	.112	.399	3.470	.001	.480	2.084	
Motivasi	.289	.123	.271	2.359	.021	.481	2.080	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)

### Uji Heterokedastisitas

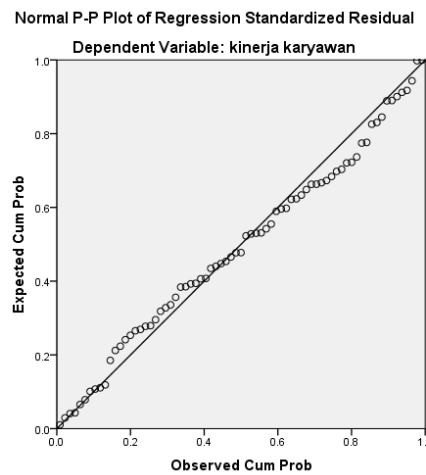


Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)  
 Gambar 2 Grafik Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y.

**Uji Normalitas**

Melihat kurva normal pada histogram dalam Gambar 3, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 3



Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)  
 Gambar 3 Grafik P-Plot

Data pada Gambar 4 menunjukkan bahwa grafik P-Plot menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.470	3.653		2.045	.045

Kepemimpinan	.143	.062	.212	2.294	.025
Komunikasi	.387	.112	.399	3.470	.001
Motivasi	.289	.123	.271	2.359	.021

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.470 + 0.143X_1 + 0.387X_2 + 0.289X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 7.470, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 7.470 satuan.
2. Koefisien regresi kepemimpinan di BP2RD Provinsi Sulut sebesar 0.143 yang artinya variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Kepemimpinan bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.143 satuan.
3. Koefisien regresi Komunikasi di BP2RD Provinsi Sulut sebesar 0.387 yang artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel komunikasi bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.387 satuan.
4. Koefisien regresi Motivasi di BP2RD Provinsi Sulut sebesar 0.289 yang artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel motivasi bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.289 satuan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800.495	3	266.832	29.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	621.614	69	9.009		
	Total	1422.110	72			

F<sub>tabel</sub>=2.74

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, komunikasi

Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel x dan y.
2. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini berarti ada pengaruh simultan terhadap variabel x dan y.



## Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	7.470	3.653		2.045	.045
	Kepemimpinan	.143	.062	.212	2.294	.025
	Komunikasi	.387	.112	.399	3.470	.001
	Motivasi	.289	.123	.271	2.359	.021

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0.05 (5%)

Berdasarkan hasil diperoleh :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 2.294 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.994 dengan tingkat signifikan  $0.025 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi sebesar 3.470 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.994 dengan tingkat signifikan  $0.001 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 2.359 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.994 dengan tingkat signifikan  $0.021 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Tabel 11. Hasil Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.544	3.001

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: olah Data SPSS 22 (2017)

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.750 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di BP2RD Provinsi Sulawesi Utara mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 75% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya kuat.

Hasil koefisien determinasi atau  $R^2$  ( $r^2$ ) adalah 0.563 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan di BP2RD Provinsi Sulawesi Utara dapat dijelaskan oleh variasi dari Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi sebesar 56.3 %, sementara sisanya sebesar 43.7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan di BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.

### Pembahasan

#### Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama

mempengaruhi kinerja karyawan di BP2RD Provinsi Sulawesi Utara agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh organisasi.

### **Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kepemimpinan yang baik dari pimpinan dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Dengan Kepemimpinan yang baik, karyawan bisa menyelesaikan tugas bersama-sama dengan kompak dan rasa saling percaya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara..

### **Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya Komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, karyawan bisa dengan jelas berkomunikasi dengan pimpinan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabasari dan Netra (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi, karyawan bisa lebih giat lagi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan karyawan bisa lebih terdorong untuk maksimal dalam pekerjaannya. Dengan kinerja yang baik selama bekerja mereka mampu memberikan keuntungan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lomban (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Catatan Sipil Di Manado.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

Saran yang diberikan:

1. Bagi Penelitian

Selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ditempat yang berbeda. Penelitian lebih lanjut sangat diharapkan karena banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti sehingga mampu memberikan masukan-masukan bagi pihak lain yang berkepentingan. Selain itu penelitian selanjutnya bisa ditambahkan dengan variabel lainnya.

2. Bagi organisasi

Organisasi memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Salah satunya dengan menciptakan hubungan dan kondisi

kerja yang baik, antara lain dengan memberikan kepemimpinan yang mendukung, selalu memberi arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan, memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks dan Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat. Kemudian mempertahankan sistem komunikasi yang baik sehingga semua informasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi dan juga kinerja karyawan dapat tersampaikan dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal. Organisasi juga perlu meningkatkan motivasi karyawan. Organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan berbagai cara, salah satu caranya adalah memberikan penghargaan. Dengan cara ini karyawan akan tertarik, sehingga akan bekerja secara optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Badrudin, 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta CV, Bandung.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2002. *Statistik Induktif*. Edisi keempat. Cetakan Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar. 2010, *Riset Pemasaran dan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kalesaran, Frans. 2014. *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Universitas Sam Ratulangi. Vol.2 No.4 Hal. 184-194 Diakses desember 2014
- Lomban, Merel. 2015. *Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado*. Universitas Sam Ratulangi.
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Pekbis Jurnal* Vol.6, No.1. Hal: 6. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran.
- Mustafa Hasan, 2009. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara. Cetakan kesepuluh. Jakarta
- Philip N.U, Umoh G.I, Amah Edwinah. 2016. *Internal Organizational Communication and Employees' Performance in Selected Banks in Port Harcourt*. *University of Port Harcourt*. Vol. 3, Issue 3, pp: (86-95), Diakses May – June 2016,
- Prabasari, Netra. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Universitas Undayana, Bali.
- Priyatno, Duwi, 2011, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- Salutondok, Yohanis. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Universitas Sam Ratulangi. Vol.3 No.3, Hal.849-862 Diakses Sept. 2015

- Sariadi, Sarla. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado*. Universitas Sam Ratulangi. Vol.1 No.4, Hal. 31-39 diakses Desember 2013
- Supranto J. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Theodora, Olivia. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance." *International Research Journal of Business Studies* vol. 8 no. 03 (2015–2016).

