

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Simunawir Sitoro

Program Studi Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Novita

Program Studi Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Tujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada bagian sosial sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Desain/Metode Jenis Penelitian adalah kuantitatif dengan memakai analisa regresi linear Berganda.

Temuan Persamaan regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja secara parsial.

Implikasi Kabupaten kutai timur menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya komunikasi vertical dan horisontal

Originalitas Penelitian yang sama belum dilakukan di bagian social secretariat kabupaten kutai timur

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi & Kinerja

I. Pendahuluan

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para pegawainya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Simamora (2004:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai.

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan yaitu; (1) untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan; (2) pemberian imbalan yang sesuai; (3) mendorong pertanggungjawaban dari karyawan; (4) untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya; (5) untuk pengembangan SDM seperti promosi, kenaikan jabatan, pelatihan dan penugasan kembali; (6) meningkatkan motivasi; (7) meningkatkan etos kerja; (8) memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan; (9) sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya; (10) riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan; (11) sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi; (12) membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil baik secara menyeluruh; (13) sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya; (14) sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan; (15) sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja; (16) sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja; (17) untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan; (18) mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik; (19) pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah (Rivai, 2004:312).

Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang memiliki 62 orang pegawai, Tugas Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara umum dan melayani staf pegawai lingkup sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur.

Mencermati kondisi di Kantor Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Kutai Timur, maka penelitian ini tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur".

Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

II. Kajian Teori

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sehingga dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kriteria Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja. Menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut, Gomes (2002:142).

- a. Quantity of work, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. Creativeness, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. Dependability, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan yaitu: (1) Untuk mengetahui tingkat prestasi

karyawan. (2) Pemberian imbalan yang sesuai. (3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan. (4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. (5) Untuk pengembangan SDM seperti promosi, kenaikan jabatan, pelatihan dan penugasan kembali. (6) Meningkatkan motivasi. (7) Meningkatkan etos kerja. (8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan. (9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya. (10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan. (11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi. (12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil baik secara menyeluruh. (13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya. (14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan. (15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja. (16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja. (17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan. (18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik. (19) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah, Rivai (2004:312).

Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2006:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Pendapat lain faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*pendidikan*). Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

D. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Dalam bukunya mengatakan bahwa: "Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin, bagian terbesar akan mengikuti" George R. Terry dan Leslie W. Rue (2010:192).

. Kepemimpinan terdiri dari 3 tingkatan yaitu:

1. Pemimpin Tingkat Atas (*Top Management*)
2. Pemimpin Tingkat Menengah (*Middle Management*)
3. Pemimpin Tingkat Bawah (*Lower Management*).

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Kinerja (Y)

Kinerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga suatu kinerja akan tampak dari hasil kerja indikator pokok yang dianggap relevan dengan teori-teori kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu

2. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan konsep (Bass, 1990 dalam Tondok dan Andarika,

2004:38).

3. Komunikasi (X₂)

Komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarki antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan, dengan indikator.

- a. *Komunikasi ke bawah*
- b. *Komunikasi ke atas*
- c. *Komunikasi horizontal*
- d. *Komunikasi lintas saluran*

A. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner.

D. Populasi dan Sampel

1. *Populasi*

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti. Populasi dari obyek penelitian ini, adalah Pegawai yang ada di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebanyak 41 orang.

2. *Sampel Penelitian*

Sampel merupakan subyek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota, dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

F. Teknik Analisis Data

1. *Analisis Validitas dan Realibilitas*

Analisa statistik yang dipakai adalah analisa korelasi momen produk dari pearson, sehingga diperoleh nilai koefisien koolerasi (r). Dan dikatakan valid bila r hitung > r table.

a) *Analisis Regresi Linear Berganda (Multipel Linear Regression)*

Model persamaan regresi yang digunakan berdasarkan pola hubungan antara variabel bebas (Independent Variable) dengan variabel terikat (Dependent Variable) sebagaimana telah dikemukakan di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana,

Y = Kinerja

b₀ = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi

b₁, b₂ = Koefisien Regresi Parsial

e = Variabel Pengganggu

b) *Analisa Korelasi*

Korelasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat beberapa variabel pengaruh (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y.

G. Pengujian Hipotesis

1) *Pengujian Hipotesa Pertama*

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel yang tidak bebasnya, atau dapat diberikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai

dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan statistik F dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0.005$) dan diperoleh ternyata F hitung $< F$ Tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maksudnya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jika F hitung $> F$ Tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti dapat dikatakan bahwa dari variasi dari model linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya, dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Dalam uji statistik regresi ini masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2). Kegunaan dari R^2 , untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variasi variabel tidak bebasnya, Apabila R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Sebaliknya apabila R^2 mendekati nol dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap nilai variabel bebas semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) berada di antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Untuk melihat kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y , maka perlu dilihat dalam tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji T dengan tingkat kesalahan 5 % ($\alpha = 0,05$) yaitu menguji kebenaran koefisien regresi persial Uji t ini, bila t hitung $< t$ tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a).

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Analisa Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini variabel Kinerja (Y) di pengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2). Hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel (X_1) dan (X_2), dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan (bersama- bersama) maupun secara parsial menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seperti terlihat pada uraian berikut:

Tabel 1 Kofisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sta Coefficien	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.579	.416		1.389	.173
X_1	.354	.112	.375	3.170	.003
X_2	.530	.115	.547	4.621	.000

Sumber: Data primer di olah 2016

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 terhadap Y berpengaruh secara parsial dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Nilai β_1 sebesar 0.375 dengan tanda positif, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa apabila variabel (X_1) ditingkatkan maka akan meningkatkan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
- b. Nilai β_2 sebesar 0,547 dengan tanda positif, menunjukkan bahwa ada Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), yang bermakna bahwa bila variabel (X_2) ditingkatkan maka akan meningkatkan (Y) dengan asumsi variabel bebas

lainnya tetap konstan.

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan konsep Hipotesis di bawah ini

H_0 = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 = Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0,003 < 0,05$. serta t_{hitung} sebesar 3.170 lebih besar besar t_{tabel} 1.684. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). maka hipotesis pertama di terima.

Pengujian kedua dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variable komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4.621 lebih besar besar t_{tabel} 1.684. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, komunikasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). maka hipotesis kedua di terima.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada Koefisien determinasi (R^2) yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.9 berikut:

Tabel 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.713	.23276

Sumber: Data primer di olah 2016

Kemudian dilihat dari nilai $R^2 = 0,728$ yang dapat diartikan bahwa sebesar 0,728 persen variasi variabel kepemimpinan dan komunikasi mampu menjeaskan variasi variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 27,2% ($0,728 - 1 \times 100$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. sebagai berikut:

Tabel 2 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.502	2	2.751	50.781	.000 ^a
Residual	2.059	38	.054		
Total	7.561	40			

Sumber: Data primer di olah 2016

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh secara bersama-sama (X_1) dan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

H_1 = Ada pengaruh secara bersama-sama variabel (X_1) dan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 5.10 membandingkan angka signifikansi hasil perhitungan dengan syarat signifikansi tabel 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 50.781 lebih besar dari F Tabel sebesar 3.332 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis ke tiga di terima bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif yang bercirikan 1) pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan; 2) pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan; 3) Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai; 3) motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

2. Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Jika dilihat dari profil pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mayoritas berusia 31 tahun ke atas (sekitar 70 persen), hal ini menunjukkan "usia kematangan" yang secara umum pada usia ini rata-rata memiliki gaya komunikasi yang baik. Selain itu terdapat pemahaman bahwa mereka bekerja sebagai tim dalam suatu sistem sehingga mayoritas responden harus menjaga komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal dan vertikal.

Gaya komunikasi ini sangat baik dalam menunjang kinerja pegawai di Bagian Pengkajian dan Pelayanan Informasi di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan yang partisipatif mendorong peningkatan kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
2. Komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal dan vertikal antar pegawai mendorong peningkatan kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan di Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif.

B. Saran-saran

1. Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga di sarankan agar system kepemimpinan di kantor Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur di pertahankan dan di tambah dengan perilaku kepemimpinan edukasi.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga sangat penting untuk dapat lebih meningkatkan komunikasi baik kepada pemimpin maupun terhadap sesama teman kerja
3. Kepada para pegawai di Kantor Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Kutai Timur agar dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Adiarni, Nunuk, (1997), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta :Binarupa Aksara.
- Alvi Anbri 2010, *yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP pulo brayan medan.*
- Bernardin, H. John and Joyce A. Russel, (1993), *Human Resource Management : An Experiental Approach*, McGraw-Hill, Singapore.
- Buchhari zainun, (1990). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Davis, K. & Newstrom, John. W. (1992). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Efendi. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Perso- nalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.