

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, IKLIM KOMUNIKASI  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat**

**Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**S U D I N  
2017.MM.2.0602**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, IKLIM KOMUNIKASI  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh:

**SUDIN**

**2017.MM.2.0602**

**Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 09 Februari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

**Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP.**

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

**Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

*PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, IKLIM KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN KABUPATEN  
POLEWALI MANDAR*

Nama Mahasiswa : SUDIN  
N I M : 2017.MM.2.0602  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M  
Anggota : Dr. Muh. Said, M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si  
Tanggal Ujian : 09 Februari 2020  
SK Penguji Nomor : ...../SK/PPS/STIE-NI/II/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



**SUDIN**  
2017.MM.2.0602

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: *“PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, IKLIM KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR”*.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Dr. Muh. Said, M.M selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar

4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi penelitipeneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 10 Februari 2020

Penulis

SUDIN

## ABSTRAK

**Sudin.** 2020. Pengaruh Profesionalisme kerja, Iklim komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (dibimbing oleh Maryadi dan Muh. Said)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, iklim komunikasi, dan kepemimpinan secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, serta variabel kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci : profesionalisme kerja, iklim komunikasi, kepemimpinan dan kinerja



## ABSTRACT

Sudin 2020. *The Effect of Professionalism of the Work, Communication Climate and Leadership on Employee Performance at the Campalagian District Office Polewali Mandar District Office (By Maryadi dan Muh. Said )*

*The study aims to determine and analyze the effect of work professionalism, communication climate, and leadership individually and jointly on the performance of employees at the Campalagian District Office, Polewali Mandar District, and the most dominant variable influencing the performance of employees at the Campalagian District Office, Polewali Mandar District.*

*The design of this study uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as a primary data collection tool. The study was conducted at the Campalagian District Head Office of Polewali Mandar Regency. The time of the study was from October to November 2019. The population in the study were all employees of the Campalagian Sub-District Office of Polewali Mandar District, totaling 45 people. The sampling technique used in this study is census sampling or saturated sample, which is the total sample is all population. The number of samples in this study were 45 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis)*

*The results showed that there was an influence between work professionalism, communication climate and leadership individually and jointly on the performance of the employees of the Campalagian District Head Office, Polewali Mandar District, and the most dominant leadership variable affected the performance of the employees of the Campalagian District Head Office, Polewali Mandar District Office.*

*Keywords: work professionalism, communication climate, leadership and performance*





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN .....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Kinerja.....	10

	Halaman
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.2.3. Indikator Menilai Kinerja Pegawai .....	13
2.3. Profesionalisme Kerja .....	17
2.3.1. Definisi Profesionalisme.....	17
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme .....	20
2.3.3. Mengukur Profesionalisme .....	21
2.4. Iklim Komunikasi .....	23
2.4.1. Definisi Komunikasi.....	23
2.4.2. Iklim Komunikasi Organisasi .....	24
2.4.3. Tujuan Komunikasi Organisasi.....	26
2.4.4. Dimensi dan Indikator Iklim Komunikasi Organisasi .....	28
2.5. Kepemimpinan.....	28
2.5.1. Pengertian Kepemimpinan.....	28
2.5.2. Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif .....	30
2.5.3. Indikator Kepemimpinan.....	35
 <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	40
3.2. Hipotesis.....	44
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	44
 <b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Desain Penelitian .....	47
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47

	Halaman
4.3. Populasi dan Sampel .....	47
4.4. Teknik Pengumpulan Data .....	48
4.5. Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian.....	52
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
5.1.2. Identitas Responden .....	61
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	63
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	71
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	74
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	80
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Simpulan .....	98
6.2 Saran .....	98
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin .....	61
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur .....	62
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja.....	63
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Profesionalisme Kerja.....	64
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Iklim Komunikasi .....	66
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepemimpinan.....	68
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kinerja .....	70
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	72
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	73
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi .....	76
Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Regresi.....	78
Tabel 5.13. Hasil Uji t .....	80
Tabel 5.14. Hasil Uji F .....	84
Tabel 5.15. Hasil Uji Beta .....	86
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi .....	87

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	43
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	75
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	77

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi
6. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Masalah utama pada setiap kegiatan organisasi biasanya dipengaruhi oleh factor manusia. Organisasi yakni proses kerjasama beberapa orang untuk mencapai tujuan. Dalam berproses kerjasama setiap orang saling berinteraksi dan mempengaruhi. Setiap keputusan ditentukan dan diprakarsasi oleh pimpinan organisasi itu. Suatu organisasi dapat dikatakan baik, apabila mengusahakan peningkatan sumber daya manusianya, sebab penentu dapat memperbaiki prestasi kerja bawahan . makanya, untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, termasuk kepada atasan maupun bawahannya dalam menjalankan tugas dan pengawasan dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Sumber daya manusia adalah faktor penentu untuk efektivitas dan kemajuan organisasi. Agar efektivitas dan kemajuan organisasi berlangsung dengan baik, karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya, perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja pegawai ada kaitannya tentang kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan bawahan baik berhubungan dengan kondisi bawahan di suatu organisasi. Kinerja bagus jika kinerja bisa maksimal, yakni kinerja berdasat aturan organisasi serta mendorong didapatnya sasaran organisasi. Setiap Organisasi mesti berharap semua bawahannya mempunyai kinerja baik sehingga tujuan yang diinginkan bisa

terwujud dan bisa dijalankan berdasar aturan organisasi. Didalam menginginkan kinerja pegawai berdedikasi baik, tentu banyak factor yang mempengaruhinya, diantaranya factor kepemimpinan di suatu kantor, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain lain. Sekaitan hal itu, didalam penelitian ini akan dibahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Hubungan profesionalisme dengan kinerja adalah realisasi dari kinerja optimal dari karya karyawan ketika mereka dapat melakukan peran berdasarkan keterampilan masing-masing, ketika karyawan dapat membuat kepercayaan yang dapat dipercaya dan sebanyak mungkin. Menurut Nawawi (2011: 173), bahwa pekerjaan profesional menuntut kinerja optimal, artinya bahwa semua pekerjaan dituntut punya keahlian yang berbeda dalam mewujudkannya tujuan organisasi yang baik dan lancer. Hubungan erat profesionalisme dan kinerja yakni kalau kinerja bagus akan timbul disaat bawahan bisa mengerjakan tugasnya secara maksimal n professional, yaitu pegawai bisa menjalankan tugasnya berdasar keahlian yang dimilikinya, dan selalu terdorong dalam menjalankan tugas dwngan baik. Ketika kondisi ini tidak tercapai, itu akan berdampak pada kinerja yang lebih rendah karena kurangnya ketidaknyamanan, kurangnya dorongan dan perbedaan yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, ia diduga bahwa profesionalisme telah berpengaruh pada kinerja karyawan Kantor Camat Campalagian kab. Polewali Mandar.

Sesuai saran itu, iklim organisasi dipengaruhi anggota organisasi dalam berkomunikasi. Iklim komunikasi komprehensif menginginkan organisasi untuk



melakukan komunikasi terbuka, santai, ramah . Sementara iklim negatif membuat para anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan (Muhammad, 2014: 85). Atas dasar pernyataan ini, dijelaskan bahwa ketika iklim komunikasi yang telah mapan baik, ini akan berdampak pada sikap antara orang yang tepat sehingga proses proses komunikasi organisasi dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Keberadaan iklim komunikasi yang mantap berasal dari persepsi serangkaian saham atau sikap yang dibentuk dalam organisasi. Dua dari level paling tinggi pada terendah. Saat ada komunikasi yang buruk, terbentuk pula iklim komunikasi tidak sehat. Pengertian ini dikonfirmasi Falcione (1987) di Mulayana (2015: 149), bahwa keberadaan iklim dikembangkan dari interaksi antara sifat-sifat organisasi dan persepsi individu dari sifat-sifat ini. Iklim dianggap sebagai kualitas pengalaman subyektif dari persepsi organisasi yang relatif berkelanjutan.

Profesionalisme menyangkut kesesuaian antara kemampuan birokrasi yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas (*task requirements*). Mencapai kompatibilitas antara kemampuan bidang pemerintahan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat mutlak bagi terbentuknya lembaga yang profesional. Artinya, suatu organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan sebuah keahlian dan kemampuan aparatnya dalam merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai. Agar menjadi seorang yang profesional dalam memberikan pelayanan, atasan harus mencari seorang yang dapat berperan sebagai pegawai yang memiliki kemampuan dan keandalan dalam bidang dan tugas setiap bagiannya masing-masing. Profesionalisme pegawai selalu berkaitan dengan pelayan publik. Ada

beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat profesional pegawai dalam pelayanan publik, antara lain budaya organisasi publik, tujuan organisasi, struktur organisasi, tata kerja di birokrasi, dan sistem insentif yang dihasilkan dan diwujudkan dalam proses birokrasi.

Kondisi diatas, profesionalisme pegawai yang tinggi juga, hal itu dipengaruhi factor budaya organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk dalam birokrasi biasanya bersifat formalistis, yaitu pegawai seringkali sesuai aturan formal yang telah ditentukan, kebiasaan tersebut diturunkan secara turun temurun oleh pegawai sebelumnya, dan selalu bekerja sesuai dengan pedoman prosedur yang berlaku.

Kondisi tersebut, pasti semua organisasi tidak menghendaki dan tidak mau bila dalam organisasi tidak bisa menjalankan tugas dengan baik, apalagi lembaga public. Saat ada permasalahan didalam tubuh sebuah orgnaisasi, tentu akan berpengaruh buruk pada kelanjutan organisasi dalam mencapai tujuan termasuk pada layanan yang diberikan kepada masyarakat. Maka dampaknya, masyarakat merasa kecewa atas pelayanan yang diberikan karena tidak sesuai harapan dan standar pelayanan , dan tugas lembaga publik dalam melayani masyarakat tidak dapat dipenuhi.

Faktor berikut selain profesionalisme dan komunikasi pengaruh iklim kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju realisasi tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan memiliki efek kuat pada kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Para pemimpin yang efektif dapat memengaruhi murid-murid mereka

untuk memiliki lebih banyak optimisme, kepercayaan, dan komitmen terhadap tujuan organisasi yang ditentukan. Akibatnya, setiap pemimpin harus mendapat perhatian serius untuk mempromosikan, memindahkan dan mengarahkan potensi karyawan di lingkungannya sehingga ia dapat mencapai stabilitas organisasi dan kinerja berbasis kinerja. Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul penelitian adalah “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Iklim Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.2.1. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

1.2.2. Apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

1.2.3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

1.2.4. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme kerja, iklim komunikasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

1.2.5. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Yakni :

- 1.3.1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
  - 1.3.2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
  - 1.3.3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
  - 1.3.4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, iklim komunikasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
1. Mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini, yakni :

- 1.4.1. Kepala Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebagai masukan didalam menyusun program di lingkungan Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.
- 1.4.2. Pegawai dalam menyampaikan pendapat mengenai profesionalisme kerja, kepemimpinan dan iklim komunikasi dapat meningkatkan kesadaran kalau profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan adalah unsur penting didalam organisasi.

1.4.3. Sebagai upaya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terkhusus didalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

2.1.1. Achmad Gani (2012) penelitiannya “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Makassar”. Penelitian ini berjenis *Ex post facto* memakai metode analisis data dengan menganalisis regresi berganda. Hasilnya yakni variabel-variabel bebas dalam hal ini profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja sangat mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja secara signifikan. Variabel paling dominan pengaruhnya pada kinerja adalah variabel profesionalisme. Kesamaan penelitian ada pada profesionalisme kerja diantara variabel bebas lalu kinerja sebagai variabel terikat lalu dibuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh profesionalisme.

2.1.2. Benedicta Yoanner S. (2013) “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang dipakai yakni eksplanatif dengan analisa regresi. Hasilnya nampak kalau iklim komunikasi di PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya mempengaruhi kinerja pegawainya. Kesamaannya ada pada iklim komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan mau dibuktikan kalau kinerja pegawai dipengaruhi iklim komunikasi.

2.1.3. Satya Rahariska (2011) “Kinerja Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun D.I. Yogyakarta sebagai Lembaga Penyiaran Publik”. Tujuannya agar

diketahui kinerja TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dan faktor mempengaruhi kinerja SDM. Nampak dari indikator kinerja yakni efektivitas dan kualitas pelayanan. tabel dan matriks Kesimpulannya kalau kinerja TVRI sebagai LPP nilainya turun, nampak dari indikator efektivitas yakni acara berita maupun non berita dan kualitas SDM TVRI menurun. Kualitas pelayanan juga belum baik, sebab keluhan orang pada TVRI Yogyakarta tentang acaranya kurang menarik masih banyak. Kesamaannya pada variabel utama yaitu kinerja pegawai LPP TVRI.

2.1.4. Wilhelmus Andiyanto (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur”. Tujuannya yakni menggambarkan dan menganalisa pengaruh motivasi kerja kepemimpinan pada kinerja pegawai kantor BKPP kabupaten Manggarai. Populasinya sebanyak 70 pegawai, makanya diaktakan penelitian sensus. Alat analisisnya dipakai yakni analisis regresi linier berganda. Hasilnya yakni kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh factor kinerja pegawai . terbukti nilai *standardized coefficient* paling besar.

2.1.5. Regina Aditya Reza dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Tujuannya yakni menguji dan menganalisa kinerja pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara yang dipengaruhi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Data diperoleh dari kuesioner terhadap pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara sebanyak 112 orang.

Analisis datanya melalui SPSS versi 17. Teknik samplingnya yakni metode sensus, teknik pengujian data yang dipakai yakni uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner bergand. Hasilnya Nampak kalau kinerja dipengaruhi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pada suatu isntitusi adalah jawaban berhasil atau tidaknya sasaran organisasi bisa dijalankan dengan baik dan lancar. Pada setiap institusi tentu dijalankan oleh orang-orang yang memiliki peranan besar dalam tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan bersama. Dan pastinya pada tujuan organisasi tidak bisa dicapai dengan maksimal apabila pegawai yang dimilikinya bekerja tidak profesional dan tidak memiliki kemampuan sesuai bidangnya. .

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono 2014:2). Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan.Kinerja yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan.Kinerja yakni hasil kerja yang didapat oleh seseorang selama mengerjakan pekerjaannya sesuai wewenangnya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015:9).



. Jadi kesimpulannya kalau kinerja pegawai yakni penilaian hasil kerja seseorang pada organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kalau A. Dale Timpel (Anwar Prabu Mangkunegara 2015:15) menyatakan kalau kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dipengaruhi sikap pegawai. Sedangkan faktor eksternal yakni dipengaruhi lingkungan. Kinerja aparat pemerintah pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, orientasi tujuan dan locus of control. Adapun factor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Kalau Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:14), ada tiga factor mempengaruhi kinerja pegawai yakni:

#### 2.2.2.1...Faktor individu :

- a) Skil dan Kemampuan
- b) Latar belakang
- c) Demografi

#### 2.2.2.2 Faktor psikologis :

- a. Persepsi
- b. Attitude*

*c. Personality*

d. Pembelajaran

e. Motivasi

2.2.2.3. Faktor organisasi yang terdiri dari:

a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d) Struktur

e) *Job design*

### **2.2.3. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai**

Mengukur kinerja yang berhubungan dengan hasil bisa dikuantitatifkan dan bisa menghasilkan data setelah terjadi. Tujuan pada suatu organisasi bisa di capai itu sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dan agar bisa terlaksanan semua maka sangat dibutuhkan yang namanya motif, karena dukungan dari motif inilah maka tujuan sebuah organisasi bisa di capai. Maka dari itu abtara tujuan dengan motif merupakan satu dari sekian indikaor utama dari kinerja.

Keban dalam Harbani Pasolong (2010:184), Pengukuran kinerja karyawan yang signifikan dikerjakan oleh lembaga layanan publik. Mengetahui kelemahan dan kekuatan, atau berbagai faktor keberhasilan untuk kinerja karyawan dan institusi, jalan profesionalisasi, yaitu kesalahan koreksi sejauh ini.

Teori indikator kinerja pegawai oleh Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. (2014:195) dalam mengukur kinerja pegawai yakni:

2.2.3.1. Memahami tupoksi

Pegawai harus tahu lebih dulu tugas dan fungsinya serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya

#### 2.2.3.2. Inovasi

Selalu berdiskusi sesama pekerja mengenai pekerjaan serta memberitahukan pada pimpinan segala inovasi.

#### 2.2.3.4. Kecepatan kerja

Didalam mengerjakan tugas, kecepatan kerja mesti diperhatikan dengan menggunakan metode kerja.

#### 2.2.3.5. Keakuratan kerja

Pegawai mesti disiplin dan teliti dalam bekerja serta selalu menecek kembali hasil pekerjaan.

#### 2.2.3.6. Kerjasama

Pegawai mesti menerima dan menghargai saran pegawai lainnya.

Sedangkan indikator yang sampaikan Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2012:75) yakni :

#### 2.2.3.7.. Tujuan

Tujuan menentukan arah di mana kinerja harus dilakukan. Berdasar arah ini, kinerja dikerjakan dalam menggapai sasaran. Dalam menggapai sasaran pertunjukan individu, kelompok, dan organisasi diperlukan. Kinerja individu dan organisasi dengan sukses jika Anda dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2.2.3.8. Standar

Standar adalah ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, Anda tidak dapat melihat kapan target tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan harus mencapai posisi yang sukses atau gagal.

#### 2.2.3.9. Umpan balik

Komentar adalah input yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan penilaian umpan balik kinerja dan peningkatan kinerja bisa dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

#### 2.2.3.10. Alat atau sarana

Alat atau fasilitas adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas spesifik tidak bisa dikerjakan dan tujuannya tidak bisa diselesaikan.

#### 2.2.3.11. Kompetensi

Kompetensi adalah persyaratan utama kinerja. Orang harus melakukan lebih dari mempelajari tentang sesuatu, orang harus bekerja dengan baik. Kompetensi ini bisa membuat pegawai melakukan tugas terkait dengan pekerjaan yang dibutuhkan.

#### 2.2.3.12. Motif

Motivasi adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi untuk insentif karyawan dalam bentuk uang, pengakuan, menetapkan tujuan yang sulit, menetapkan standar yang terjangkau, untuk meminta komentar, memberikan kebebasan bekerja, termasuk waktu kerja, menyediakan sumber daya yang diperlukan.

#### 2.2.3.13. Peluang

Peluang di sini adalah kesempatan untuk realisasi. Tugas-tugas yang dibebankan untuk bawahan umumnya mendapat manfaat dari prioritas yang lebih tinggi, untuk mendapatkan lebih banyak perhatian dan meluangkan waktu yang tersedia. Jika bawahan dihindari oleh atasan, karena bos tidak percaya pada kualitas atau kepuasan pelanggan.

Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikatornya :

- a. Orientasi pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- b. Integritas, merupakan kemampuan seseorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
- d. Disiplin, merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi paksa.
- e. Kerjasama, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

f. Kepemimpinan, merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

## **2.3. Profesionalisme Kerja**

### **2.3.1. Definisi Profesionalisme**

secara spesifik profesi dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu menurut kemampuannya {fisik dan intelektual}, kelangsunagn {sementara dan terus menerus}, ruang lingkupnya {umum dan khusus} tujuannya [memperoleh pendapatan atau tidak memperoleh pendapatan}. Adapun pengertian profesi itu sendiri adalah pekerjaan tetap seseorang dalam bidang tertentu berdasarkan keahlian khusus yang dilakukan sevara bertanggung jawab dengan tujuan memperoleh penghasilan atau gaji. Adapun pengertian professional itu sendiri adalah pekerja yang menjalankan profesi. Setiap professional berperan pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari nilai luhur. Dalam melakukan tugasnya professional haruslah obyektif, dengan kata lain bebas dari rasa malu, sentiment, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Yang dimaksud kelompok professional yakni suatu kelompok yang berkemahiran yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang berkwilitas dan berstandar tinggi yang dalam menerapkan semua keahlian dan kemahirannya yang tinggi itu hanya dapat dikontrol dan dinilai oleh rekan sesame profesi itu sendiri sehingga tujuan organisasi bisa di capai secara maksimal

Korten & Alfonso (1981) dalam Tjokrowinoto (2011:178) profesionalisme yakni “kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi

(*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi”.

Caroli (2013:4) kalau profesional itu berdasar pada sikap pegawai bukan terletak pada proses pekerjaan karyawan profesional yakni karyawan mengerjakan tugasnya secara serius dan semangat karena demi kepentingan karirnya, dan selalu mencari cara agar bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, memahami juga bahwa tugasnya itu sangat berkaitan erat dengan keberlangsungan organisasi serta selalu punya gagasan, ide yang disampaikan kepada pimpinan demi kemajuan organisasi, serta selalu bisa menjadi teladan untuk pekerja lainnya. Pendapat ini hampir sama dengan pengertian dari Clements (2011: 98), yakni pada saat diyakini dengan mengucap profesional, maka pemaham itu menunjukkan bahwa bagaimana seorang pegawai bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Oleh karena itu kata profesionalisme, bukan hanya sebagai pengertian maupun definisi tentang bagaimana bekerja dengan baik dan benar maupun tentang proses dan cara mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, akan tetapi juga lebih menitikberatkan pada sikap dan tingkah laku pegawai serta cara yang ditempuh dalam mengerjakan tugas maupun bagaimana cara agar tujuan bisa dicapai sesuai target organisasi yang bisa lebih baik lebih maju lagi.

Tjokrowinoto (2011:191) profesionalisme yakni Kemampuan dalam melakukan tugas dan mengatur layanan publik dengan prosedur berkualitas tinggi, tepat waktu dan sederhana.. Profesional pada dasarnya adalah seseorang karakter dan

untuk menguasai komponen keterampilan intelektual dan komitmen yang kuat terhadap karirnya berdasarkan kapasitas yang bertanggung jawab sesuai dengan tugas mereka dan selalu berorientasi pada penyedia layanan (Nawawi, 2011: 172-173)..

Dari sisi yang berbeda dikatakan kalau profesionalisme hamper sama dengan kompetensi. Itu berarti seorang pegawai profesional yakni pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya dan menguasai keilmuannya itu dan bisa diterapkan dilingkungan organisasinya. Oleh karena itu profesionalitas digambarkan pada suatu kemampuan menjalankan dan menjalankan tugas tanggung jawabnya yang dibarengi dengan keahliannya, sehingga bisa terlaksana proses pekerjaan yang lebih akurat,, tepat waktu dan tepat target serta berkualitas tinggi dan bisa lebih produktif lagi dimasa yang akan datang. Kemudian, bisa pula sebutkan kalau pegawai yang professional itu memiliki dan mempunyai pribadi yang berkarakter, teguh pada pendirian dan selalu menghormati atasan serta menguasai bidang pekerjaannya, selalu mengedepankan bagaimana bisa lebih berkarir lagi di organisasinya berdasar atas kemampuan serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dan selalu mengutamakan bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. (Nawawi, 2011: 172-173).

Berdasar pengertian tersebut, profesionalisme bisa diartikan sebagai kesanggupan yang mesti dipunyai oleh karyawan-karyawan didalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupaun organisasi swasta dan perusahaan. Bekerja pada sebuah organisasi, selain untuk mencapai tujuan organisasi, juga disarankan untuk menjalankan tugas sesuai ilmu dan keterampilan yang dipunyai



agar pelayanan yang diberikan bisa maksimal dan efektif serta efisien. Apalagi pegawai yang ada di perusahaan layanan umum atau organisasi pemerintah, maka profesionalisme amat ditekankan dan diperlukan dalam memberikan layanan prima dan humanis kepada masyarakat berdasar peranan disetiap bidang organisasi sehingga tujuan organisasi bisa dicapai dan organisasi akan mendapat pujian dan penghargaan dari masyarakat.

Tingkatan profesionalisme bisa menggambarkan tingkat layanan di lembaga yang bersangkutan, karena karyawan bekerja berdasarkan pedoman yang berdampak pada pekerjaan. Banyak institusi publik yang melihat layanan minimal karena karyawan mereka tidak profesional atau berada di luar "koridor" yang berlaku. Kesalahan biasa terjadi karena ketidakpastian karyawan meningkat. Bahkan, jika Anda melihat bentuk pelatihan yang dilakukan oleh Clems (2015) untuk mengidentifikasi dan menafsirkan profesionalisme, kami melihat bahwa profesionalisme masih diarahkan dan disorot pada deskripsi sikap positif pada manusia.

Jadi ketika penyalahgunaan adalah dalam bentuk sikap negatif dalam sebuah Institusi, dapat dikatakan bahwa karyawan interior tidak bekerja berdasarkan profesi. Budaya profesional yang dibangun di LPP TVRI adalah langkah untuk membentuk birokrasi profesional. Istilah yang diajukan oleh Mintzberg (1983) dengan menunjukkan jenis struktur birokrasi sesuai dengan kebutuhan organisasi yang dominan, di mana seseorang adalah jenis struktur birokrasi profesional. Tidak ada kecenderungan untuk memberikan terlalu banyak tekanan pada praktik birokrasi. Formulir ini menggabungkan standardisasi dan desentralisasi. Dalam struktur ini,

setiap posisi konsisten dengan kekuatan untuk menerapkan keterampilan dan keahliannya. Formalisasi tetap tetapi tidak kaku karena lebih diinternalisasi oleh anggota organisasinya (Pasolong, 2010: 81)

Ini berarti, bentuk dari struktur organisasi profesioan yakni tipe struktur berdasar pada kesesuaian organisasi public diharapkan bisa berperan lebih aktif sesuai fungsi dan kebutuhan setiap organisasi serta tidak ketinggal info mengenai perubahan saman sehingga apa yang sudah ditetapkan bisa semua dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi.

### **2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme**

Menurut Nawawi (2011: 172), profesionalitas pada sebuah jabatan mesti memenuhi tiga factor yakni :

2.3.2.1.Menguasai seperangkat keahlian yang dipersiapkan melalui program pendidikan atau pelatihan keahlian sebagai spesialisasi.

2.3.2.2.Memiliki kemampuan untuk memperbaiki/ meningkatkan keterampilan dan/ atau keahlian khusus yang dikuasai sesuai perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi di bidangnya, sehingga keahlian atau spesialisasinya selalu terkini (*up to date*).

2.3.2.3.memberikan gaji yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya

Disaat semua factor-faktor tersebut tidak dipenuhi dan diabaikan begitu saja, sehingga bisa menyebabkan muncullnya bibit-bibit pegawai yang tidak profesional pada suatu pekerjaan didalam organisasi, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

### 2.3.3. Mengukur Profesionalisme

Ancok (2014) menjelaskan pengukuran profesionalisme : mampu beradaptasi dengan perubahan global dan gejala nasional. Berdasar pada misi dan nilai birokrasi sebagai pelayanan masyarakat

Tjokrowinoto (2011:190) ukuran kompetensi :

#### 2.3.3.1. Profesionalisme Wirausaha

Kemampuan untuk melihat peluang yang ada untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, keberanian mengambil risiko dalam penggunaan peluang dan kemampuan untuk memindahkan alokasi kegiatan produktivitas rendah ke produktivitas terbuka tinggi dan menawarkan peluang penciptaan lapangan kerja.

#### 2.3.3.2. Profesionalisme berdasar Misi

Mampu membuat keputusan dan mengambil kebijakan sesuai tujuan organisasi dan mampu menjalankan keputusan itu kepada bawahan.

#### 2.3.3.3. Profesionalisme Pemberdayaan

Fitur ini diperlukan untuk perangkat implementasi atau peringkat lebih rendah (pangkalan) yang berfungsi untuk menyediakan layanan publik (penyedia layanan). Profesionalisme yang diperlukan dalam hal ini adalah pemberdayaan preresionalisme (akuntabilitas prerefreigeisme) yang sangat terkait dengan gaya pengembangan.

#### 2.3.3.4. Kreatifitas (*creativity*)

Kapasitas perangkat untuk menangani hambatan dalam memberikan layanan kepada inovasi publik. Ini harus diambil untuk mengakhiri penilaian cenderung masyarakat di birokrasi publik yang dianggap kaku dalam pekerjaan.

#### 2.3.3.5. Inovasi (*innovasi*)

Keinginan yang selalu mencari dan menemukan hal yang baru untuk diterapkan. Dan sebaliknya jangan merasa cepat puas dengan apa yang telah di hasilkan.

#### 2.3.3.6. Responsifitas

Kapasitas perangkat untuk mengantisipasi dan mengatasi aspirasi baru, perkembangan baru, permintaan baru dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespons dengan cepat sehingga tidak dibiarkan melakukan tugas dan fungsinya..

### **2.4. Iklim Komunikasi**

#### **2.4.1. Definisi Komunikasi**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi adalah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat, atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Oleh sebab itu, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya (*communication depends on our ability to understand one another*).

Komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dan fungsi organisasi. Perusahaan menyadari kalau komunikasi organisasi sangat penting untuk operasi masyarakatnya dengan sukses dan menjadi bagian integral dari proses

manajemen, keduanya terkait dengan perencanaan, organisasi, manajemen, koordinasi. Kontrol atau motivasi (Manullang, 2011: 229).

Wayne (2011) dalam Umar (2012: 8), komunikasi yakni Program dan interpretasi pesan antara unit komunikasi yang membentuk bagian dari organisasi tertentu. Sebuah organisasi terdiri dari unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara satu dan yang lain dan fungsi-fungsi di lingkungan.

#### **2.4.2. Iklim Komunikasi Organisasi**

Falcione (1987) di Mulyana (2015: 149) berpendapat, iklim sedang mengembangkan hubungan antara sifat organisasi dan persepsi individu. Iklim dianggap sebagai kualitas pengalaman subyektif dari persepsi organisasi yang relatif berkelanjutan.. Iklim memiliki fitur yang membuatnya terlihat tumpang tindih dengan konsep budaya. Sesuai dengan Poole (1985), ia menjelaskan bahwa iklim adalah sifat budaya daripada pengganti budaya. Sebagai sistem kepercayaan jenius, iklim memainkan peran dalam integritas pembangunan budaya dan panduan budaya (Mulanana, 2015: 148)

Menurut Wayne dan Faules dalam Mulyana (2015: 146-147), iklim diartikan sebagai suatu kiasan (metafora). Bilamana, iklim komunikasi organisasi digambarkan sebagai sebuah kiasan untuk iklim fisik. Persis sama dengan cuaca yang selalu bnetuk iklim fisik pada sebuah daerah, setiap manusia yang bereaksi pada aspek organisasi akan membuat dan membentuk iklim komunikasi. Iklim komunikasi tidak sama atau beda iklim organisasi, yang artinya kalau klim komunikasi terdiri atas persepsi-persepsi tentang pesan dan kejadian komunikasi sekaitan dengan organisasi. Iklim komunikasi sangat mendukung keberlangsungan

sebuah organisasi, apabila pada sebuah organisasi tidak bagus iklim komunikasinya maka akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak akan maksimal bahkan organisasi bisa kolaps.

Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi elemen organisasi dan pengaruh elemen-elemen ini dalam komunikasi. Efek ini didefinisikan, disetujui, dikembangkan dan ditanggung secara terus menerus berkat hubungan antar anggota organisasi lainnya. Efek ini menghasilkan pedoman untuk keputusan dan tindakan individu dan mempengaruhi pesan tentang organisasi (Muyana, 2015: 149).

. Dalam organisasi formal (mengambil persyaratan sesuai dengan Max Weber) untuk mencerminkan keberadaan pengaruh komunikasi, ada gejala yang disebut Komunikasi Posisi (Redfield, 1953). Yaitu hubungan ini terbentuk antara posisi, bukan antara orang-orang. Seluruh organisasi terdiri dari jaringan posisi. Mereka yang menempati posisi diharuskan untuk berkomunikasi dengan cara yang sesuai dengan posisi atau komunikasi mereka sesuai dengan struktur organisasi

Untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Iklm komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi: kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Pace dan Faules, 2002: 148). Menurut Redding, yang dikutip oleh Pace dan Faules menyatakan bahwa "iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif". (Pace dan Faules, 2002: 149)

Dari sini dapat dilihat bahwa iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu perlu untuk diperhatikan agar dapat menciptakan sebuah organisasi yang efektif. Di dalam buku komunikasi organisasi yang ditulis oleh Pace dan Faules menegaskan hal ini dengan mengemukakan bahwa iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim yang negatif dapat benar-benar merusak yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi. (Pace dan Faules, 2002: 155)

Iklm komunikasi yang penuh rasa persaudaraan mendorong para anggota organisasi

untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. (Arni, 2004: 84)

### **2.4.3. Tujuan Komunikasi Organisasi**

Pada dasarnya, fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial menunjukkan kalau komunikasi penting dalam membangun konsep kami, produksi kami, untuk bertahan hidup, untuk mendapatkan kebahagiaan, menghindari tekanan, antara lain dengan komunikasi yang menghibur dan menumbuhkan hubungan dengan orang lain. Berkat komunikasi, kami bekerja sama dengan anggota masyarakat (Muyana, 2010: 5-6). Unsur-unsur dalam organisasi tidak secara langsung menciptakan iklim komunikasi organisasi, tetapi pengaruhnya terhadap iklim komunikasi organisasi tergantung pada persepsi anggota organisasi mengenai nilai dan hukum dan peraturan tersebut, yaitu apakah hukum dan peraturan harus diabaikan?. Jadi dengan kata lain, unsur-unsur yang terdapat di dalam organisasi tidak secara otomatis menciptakan iklim komunikasi organisasi tetapi tergantung kepada persepsi anggota-anggota organisasi mengenai unsur-unsur organisasi tersebut. Selain itu, untuk mempertahankan kelangsungan hidup, model komunikasi yang baik harus dilatih atau, dengan kata lain, perlu untuk menciptakan iklim komunikasi positif dan untuk mendukung keberlanjutan suatu organisasi.

Ketika tidak ada komunikasi didalam organisasi, akan sulit untuk mengatur organisasi untuk mengatur diri sendiri di lingkungan sosial. Terutama pada saat itu, seperti sekarang, di mana iklim persaingan adalah persaingan tidak boleh terkikis dan tidak terkalahkan dengan lainnya. Jadi proses komunikasi yang memungkinkan



orang untuk membuat kerangka kerja referensi dan menggunakannya sebagai panduan untuk menafsirkan situasi yang dihadapi, serta komunikasi yang memungkinkan Anda untuk belajar dan menerapkan strategi adaptasi untuk mengatasi situasi bermasalah yang ia masukkan (Muyana, 2010: 6).

Iklm komunikasi pada suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap pandangan dalam kehidupan kita, siapa lawan bicara kita, siapa disukai dalam jidup kita, tentang perasaan yg kita alami, tentang pekerjaan kita dikantor, tentang perkembangan dalam kehidupan ini, tentang keinginan kita dalam hidup ini, , tentang persaan suka pada diri sendiri maupun organisasi. Termasuk cara pandang kita tentang proses dalam organisasi, juga tentang bagaimana cara kita memajukan organisasi dan bagaimana kita mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama sesuai tanggung jawab. Redding (1972) mengatakan kalau iklim (komunikasi) organisasi itu sangat penting dibandingkan dengan keterampilan atau caracara berkkomunikasi dengan baik semata-mata dalam terciptakannya sebuah organisasi efektif (Mulyana, 2015: 148).

Kemudian pendapat ahli Redding (1972) kalau iklim komunikasi organisasi yakni manfaat aktifitas-aktifitas yang ada didalam suatu organisasi dalam menampakkan pada karyawan kalau organisasi yang digelutinya memberikan kepercayaan kepadanya dan memberi keleluasaan didalam mengambil suatu dampak yang besar, serta selalu mempercayai dan selalu memberikan dorongan kepada karyawan serta memberi rasa percaya diri dan tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, selalu menyiapkan info-info yang dibutuhkan karyawan secara terbuka dan akurat, selalu memberikan

perhatian yang penuh serta memberikan kebebasan dalam memperoleh informasi yang benar dan menyampaikan kepada karyawan informasi apa adanya dari perusahaan secara terbuka dan akurat, selalu melibatkan karyawan-karyawan dalam memberi pemahaman tentang perkembangan organisasi serta member kesempatan atau melibatkan karyawan lainnya dalam pengambilan keputusan organisasi, serta member ganjaran hadiah kepada karyawan yang mem[unyai dedikasi tinggi dan prestasi yang didalam organisasi, serta member sanksi kepada karyawan yang menyalahi aturan organisasi. (Mulyana, 2015: 154).

Persoalan yang sekaian dengan iklim komunikasi organisasi ternyata sangat mempengaruhi didalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Kopelman, Brief, dan Guzzo (1989) meramu sebuah hipotesa dan mengatakan kalau iklim organisasi sangat berperan dalam keberlangsungan suatu organisasi bagaimana menciptakan suasana yang kondusif sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dan tenang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sehingga tujuan organisasi bisa dicapai dengan optimal. Juga sangat penting dikarena bisa menghubungkan dan mengelola praktik-praktik bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efesien sehingga produktivitas bisa meningkat sehingga organisasi bisa bertahan dan mencapai tujuannya dengan maksimal. (Mulyana, 2015: 148)

#### **2.4.4. Dimensi dan Indikator Iklim Komunikasi Organisasi**

Harjana (2010) mengutip dari Wayna Pace dan Don Faules dalam Umar (2012: 9-10), menulis tentang variabel dan komponen komunikasi organisasi:  
Sumber: Umar (2012: 9-10)

Wayne dan Faules, menyatakan iklim komunikasi meliputi persepsi anggota organisasi mengenai pengaruh komunikasi. Dengan kata lain, dengan ukuran iklim komunikasi dapat menggunakan tindakan penelitian seperti yang digunakan oleh Peterson dan Pace (1976), khususnya disiapkan melalui model "inventaris iklim komunikasi (IIK)" "" "" dirancang untuk mengukur Efek komunikasi yang ditentukan dalam model yang berasal dari analisis, iklim ideal yang terkait dengan manajemen (Mulayana, 2015: 157). Model pengukuran IIK ini adalah model referensi bagi penulis untuk mengukur iklim komunikasi organisasi pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

## **2.5. Kepemimpinan**

### **2.5.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan Sebagai konsep manajemen dalam kehidupan organisasi memiliki posisi strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Posisi strategis karena kepemimpinan adalah titik pusat dan dinamika proses kegiatan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan itu memiliki peran sentral dalam menyusun arah organisasi berdasarkan sumber yang ada.

Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, pengaruh untuk meningkatkan kelompok dan budaya. Dalam mempengaruhi interpretasi peristiwa para pengikutnya, organisasi dan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai visi hubungan antara kerja sama dan kerja kelompok, akuisisi dukungan dan kerja sama orang di luar kelompok atau organisasi (veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012: 2).

Lalu Hani Handoko T. (2013:294) menyatakan kepemimpinan yakni kesanggupan yang dipunyai orang dalam mempengaruhi orang lain untuk menjalankan tugas agar bisa menggapai tujuan organisasi. Didalam dunia nyata semua atasan bisa memengaruhi mental dan kepuasan bekerja, rasa aman dan nyaman, mutu lingkungan bekerja yang nyaman, apalagi menyangkut hasil yang dicapai oleh suatu organisasi. Semua atasan juga berperan dalam memainkan kritik didalam memberikan support kepada kelompok tertentu, organisasi maupun masyarakat secara luas dalam pencapaian tujuan yang diinginkan dan sudah ditetapkan dalam organisasi.

Berpijak dari dua pengertian tersebut, Thoha dalam Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013:3) memberikan pengertian kepemimpinan yakni suatu kegiatan dalam memengaruhi sikap dan tindakan orang supaya orang tersebut ingin dituntun dan diarahkan dalam mengerjakan sesuatu agar tujuan suatu organisasi bisa tercapai. Betapa pentingnya sebuah kepemimpinan didalam sebuah organisasi, diharapkan semua atasan mesti dapat dan sanggup menjalankan peran yang dimilikinya, atasan harus cermat mengamati dan menggali keunggulan yang dimilikinya sehingga bisa dipergunakan dalam memajukan organisasi yang dipimpinya. Pendapat ini sama dengan yang disampaikan oleh Rivai kalau setiap pemimpin pasti memiliki peran yang harus dia mainkan demi kemajuan organisasi yang dipimpinya, beberapa peran yang bisa ditimbulkan diantaranya hubungan manusiawi, mengambil putusan, dan kendali organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan

dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, akan dicapai pengembangan efektifitas personalis dalam organisasi.

Setiap orang mempunyai pengaruh atas pihak lain, dengan latihan dan peningkatan pengetahuan oleh pihak maka pengaruh tersebut akan bertambah dan berkembang. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam wujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dewasa ini kebanyakan para ahli beranggapan bahwa setiap orang dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya dalam tingkat tertentu. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Masalah yang selalu terdapat dalam membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga

Kesimpulan Kalau kepemimpinan yakni aktifitas atasan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan agar tercapai tujuan organisasi.

### **2.5.2. Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif**

Efektifnya sebuah kepemimpinan itu sangat erat kaitannya dengan jumlah dan jenis kekuasaan dimiliki seseorang atasan dan bagaimana kekuasaannya itu dipergunakan dalam suatu organisasi. Jalannya suatu kepemimpinan itu bisa berjalan efisien dan efektif jika atasan tersebut mempunyai sikap dan perilaku yang baik, jujur, bertanggung jawab, mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadinya dan kelompoknya, menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya,

serta menciptakan iklim komunikasi organisasi yang terbuka dan transparan kepada semua bawahan dan selalu berusaha bagaimana memajukan organisasi yang dipimpinnya.

Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:21), ciri-cirinya yang harus dimiliki seorang pemimpin yakni :

#### 2.5.2.1. Tingkatan energi dan toleransi pada stres

Tingkat energi tinggi dan toleransi stres membantu manajer mengatasi tingkat kecepatan tinggi, berjam-jam dan permintaan pekerjaan yang tidak habis-habisnya dalam sebuah kerjaan.

#### 2.5.2.2. Percaya diri

Kepercayaan dengan sendirinya secara positif menyangkut self-efficacy dan kemajuan. Tanpa percaya diri, seorang manajer cenderung berhasil dalam upaya pengaruh

#### 2.5.2.3. Integritas

Integritas yakni konsistensi dan tekad yang tak tergoyahkan sehubungan dengan nilai-nilai mulia. Integritas etika ditafsirkan sebagai perilaku seorang pria yang memenuhi nilai-nilai yang menemaninya dan orang itu jujur, etis dan dapat dipercaya.

#### 2.5.2.4 Dorongan berkuasa

Seseorang yang memiliki motivasi daya tinggi adalah orang yang suka memengaruhi orang untuk menemukan posisi otoritas. Sebagian besar penelitian menemukan hubungan yang kuat antara kebutuhan daya dan posisi pada tingkat

manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi besar dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### 2.5.2.5. Orientasi keberhasilan

Orientasi keberhasilan mencakup sejumlah sikap, nilai-nilai dan kebutuhan yang saling berhubungan, keinginan untuk unggul, keinginan untuk berhasil, keinginan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian pada target target tugas yang dibebankan kepada pekerja.

#### 2.5.2.6. Kebutuhan afiliasi rendah

Afiliasi adalah alat transportasi antar anggota satu sama lain. Orang yang punya afiliasi kuat memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan menguntungkan.

#### 2.5.2.7. Keterampilan teknis

Keterampilan pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik mengerjakan kegiatan khusus unit organisasi. Keterampilan ini dipelajari selama pendidikan formal di bidang-bidang khusus seperti akuntansi, pemasaran, hukum bisnis, hokum perdata, kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dan lainnya.

#### 2.5.2.8. Keterampilan antar pribadi

Pengetahuan tentang perasaan, sikap dan motivasi orang lain dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan persuasi. Keterampilan hubungan manusia penting untuk efisiensi dan efektifitas serta kemajuan kemajuan organisasi sehingga tujuan bisa dicapai.

#### 2.5.2.9. Keterampilan konseptual

Keterampilan ini adalah kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, ide-ide logis, menciptakan konsep, pemikiran induktif dan pemikiran deduktif. Dalam arti bahwa keterampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat di masa depan, intuisi, penciptaan dan kemampuan untuk menemukan makna dan berhasil mengelola peristiwa ambisi, serta bisa mengantisipasi perkembangan saman.

Sudarwan Danim (2014:60) ciri ideal seorang pemimpin:

a) Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Seorang pemimpin tidak melihat manusia dari satu sisi saja, misalnya agama, intelegensi, kondisi fisik, tingkat sosial ekonomi, dan latar belakang keturunan untuk kepentingan mendudukan label tertentu kepadanya, melainkan memandangnya utuh sebagai makhluk Tuhan. Penghargaan dan pengakuan bahwa manusia itu makhluk Tuhan amat esensial, agar pemimpin tidak bertatalaku secara serta-merta.

b) Inteligensi tinggi

Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Tugas pemimpin tidak hanya memecahkan masalah, akan tetapi pemimpin modern harus membantu anggota kelompok melalui perlakuan khusus, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal

c) fisik kuat

Tidak jarang seorang pemimpin harus bekerja dalam waktu lama dan sangat melelahkan. Banyak pekerjaan organisasi menuntut kekuatan dan ketahanan fisik dalam waktu lama. Pemimpin organisasi besar mempunyai kesibukan luar biasa dan



seringkali lebih sibuk dari dugaan orang banyak. Oleh karena itu, pemimpin dituntut memiliki fisik yang kuat.

d) Berpengetahuan luas

Kegagalan seorang pimpinan antara lain disebabkan oleh rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan bertindak secara praktis. Sebaliknya pemimpin profesional perlu memiliki kedua-duanya. Pemimpin memiliki pengetahuan luas dengan kecakapan praktis yang memadai untuk mengelola organisasi.

e) Percaya diri

Sikap percaya diri adalah faktor penentu kesuksesan kerja seorang pimpinan. Pimpinan yang sukses bersikap konsisten menghadapi situasi yang variatif.

f) Dapat menjadi anggota kelompok

Kerjasama memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena adanya perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompok. Perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompoklah yang membuat tujuan organisasi akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

g) Adil dan bijaksana

Keadilan disini mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dengan tugas, dan prinsip keseimbangan lain. Kemudian bijaksana berarti bahwa pemimpin harus menjangkau aspek manusiawi individu yang dipimpin.

h) Tegas dan berinisiatif

Ketegasan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat atau naluri intuitif yang jitu.

Berinisiatif berarti bahwa seseorang yang menduduki posisi pimpinan mampu membuat gagasan baru, inovasi baru atau tindakan lain yang memberikan pencerminan bahwa dia mempunyai pemikiran tertentu atas suatu subjek.

i) Berkapasitas membuat keputusan

Membuat keputusan pada intinya adalah memecahkan persoalan keorganisasian. Pemimpin yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.

j) Memiliki kestabilan emosi

Pimpinan yang sabar didambakan oleh pengikut, dan karenanya dia harus mampu mengendalikan emosi dan berpikir rasional pada situasi yang berbeda. Di dalam menentukan tindakan seorang pemimpin dituntut tetap berada pada posisi sikap normal dan tahan terhadap godaan. Emosi yang stabil berarti pula bersikap tidak tergesa-gesa. Pemimpin harus sabar teliti, dan hati-hati, karena setiap tindakan atau keputusannya mengandung suatu konsekuensi tertentu.

k) Sehat jasmani dan rohani

Sehat jasmani dan rohani ini seperti tidak terganggu pendengarannya, ketentuan tinggi badan, tidak cacat fisik yang benar-benar mengganggu, rekomendasi rumah sakit jiwa, dan sebagainya. Bisa dibayangkan ketika seorang pimpinan buta, padahal pimpinan harus sering menandatangani dokumen.

l) Bersifat prospektif

Sifat prospektif itu diperlukan terutama untuk menghadapi sistem yang dinamis, seperti pertumbuhan penduduk, pertumbuhan ekonomi, perubahan kondisi

politik di dalam dan di luar negeri, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan moneter, dan sebagainya. Sehingga, persaingan organisasi tetap terjaga.

Mengacu dari beberapa pendapat para ahli ciri-ciri pemimpin yang efektif yaitu memiliki rohani yang baik sehingga, pimpinan tidak berlaku sewenang-wenang kepada bawahan yang dipimpinnya. Memiliki kepribadian yang baik secara fisik karena kemampuan fisik pimpinan akan mempengaruhi efektivitas pekerjaan pimpinan. Memiliki *skill* kepemimpinan yang baik sehingga, mampu mengelola organisasi dengan baik untuk kemajuan organisasi.

### **2.5.3. Indikator Kepemimpinan**

Pemimpin yakni pengaruh orang yang mengemudi. Seorang pemimpin diharuskan untuk mengetahui sepenuhnya potensi organisasi yang mendasari untuk memahami masalah semua aspek. Selain itu, para pemimpin juga diharuskan untuk mengkomunikasikan masalah masalah dan menyelimutinya agar tidak menjadi perhatian bagi bawahan itu mengarah. Tetapi penerapannya, para pemimpin masih belum optimal untuk mengelola bawahan mereka dan mengatasi masalah di bawah ini.

Siagian Sondang P. (2013:97) tujuh indicator pimpinan yakni:

#### **2.5.3.1. Saling percaya**

Hubungan kepercayaan bersama akan menjadi kenyataan apabila pemimpin itu menangani bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di sisi lain bawahan dengan sikapnya untuk menerima kepemimpinan atasan serta saling memberi dukungan antar bawahan dan atasan dalam memajukan dan mencapai tujuan organisasi.

#### 2.5.3.2 Menghargai ide pekerja

Hadiah ide-ide bawahan dari seorang pemimpin lembaga atau lembaga akan dapat memberikan nuansa mereka sendiri untuk bawahan. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide positif untuk mencapai tujuan organisasi di institusi atau lembaga kerja.

#### 2.5.3.3 Perasaan pekerja di jaga

Dipahami kalau perhatian terhadap manusia adalah visi manajemen berdasarkan aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin. Memberikan rasa aman dan nyaman kepada bawahan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan produktifitas.

#### 2.5.3.4 Kenyamanan pekerja

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan untuk perilaku individu. Harapan ini akan menghasilkan beberapa peran untuk dimainkan. Beberapa orang perlu bermain sebagai pemimpin sementara yang lain memainkan peran bawahan. Pimpin organisasi harus selalu memperhatikan suasana dalam proses bekerja kepada bawahan karena jangan sampai pekerja merasa tidak nyaman dalam mengerjakan tugasnya.

#### 2.5.3.5 Kesejahteraan Pekerja

Pemimpin fungsi kepemimpinan pada dasarnya selalu terkait dengan dua hal penting, yaitu hubungan dengan subordinat dan hubungan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak menggunakan cara yang dipoles dan menguntungkan, menunjukkan rasa hormat mereka. Misalkan bawahan yang baik, konsultasikan bawahan atau bawahan dan perhatikan pertarungan terhadap

kepentingan subordinasi. kesejahteraan harus selalu berbanding lurus dengan hasil yang dicapai suatu organisasi, semakin maju suatu organisasi maka kesejahteraan pekerja juga semakin baik.

#### 2.5.3.6. Kepuasan kerja.

Pemimpin mesti memperhitungkan faktor-faktor mana yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja bawahan untuk menambah fungsinya, sehingga hubungan yang harmonis antara para pemimpin dan bawahan akan tercapai. Kepuasan kerja bawahan akan meningkatkan gairah kerja dan produktifitas pada dirinya.

#### 2.5.3.7. Mengakui status pekerja

Manajer pekerja pada bawahan yang dipanggil oleh bawahan adalah sikap kepala kepala yang mengakui status yang diadopsi oleh bawahan dengan cara yang sesuai dan profesional.

Hamzah B. Uno (2014:58) indikator yang harus melekat pada diri kepemimpinan yakni :

##### a) Menantang proses

Tantangan yang harus dilalui seorang pimpinan yakni selalu berusaha mengambil peluang dan kesempatan serta mengikuti perkembangan saman didalam usaha untuk lebih memajukan organisasi.

##### b) Memberi inspirasi

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. Selain itu,

pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

c) Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaannya serta memperkuat kerjasama antar idividu dan bagian dalam organisasi.

d) Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan. Serta sebisa mungkin melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah yang timbul dan didalam pengambilan keputusan.

e) Memberikan semangat.

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai. Pimpinan harus bisa memberikan penghargaan kepada bawahan yang dinilai berprestasi serta memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar.

Kesimpulan Jika pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin. Pertama, para pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik

dan pemikiran visioner yang baik. Kedua, para pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk bawahan dan organisasi lain untuk menciptakan iklim masyarakat yang baik.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Iklm komunikasi organisasi adalah fungsi kegiatan yang terkandung dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi yang diyakini oleh organisasi dan memberi mereka kebebasan untuk mengambil risiko; Mendorong mereka dan tanggung jawab mereka dalam tugas mereka; memberikan informasi terbuka dan cukup tentang organisasi; Dengarkan dengan cermat dan dapatkan informasi yang dapat dipercaya dan terus terang anggota organisasi; aktif memberikan saran kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting untuk keputusan organisasi; Dan perhatikan pekerjaan dan tantangan berkualitas tinggi (Redding, 1972 di Muyana, 2015: 154).

Iklm komunikasi memainkan peran penting didalam mendorong organisasi untuk mencurahkan upaya mereka dalam organisasi. Karena iklim komunikasi tertentu, mereka memberikan panduan untuk keputusan. Iklim negatif bisa merusak keputusan organisasi tentang bagaimana mereka bekerja dan berpartisipasi dalam organisasi (menya, 2015: 155).

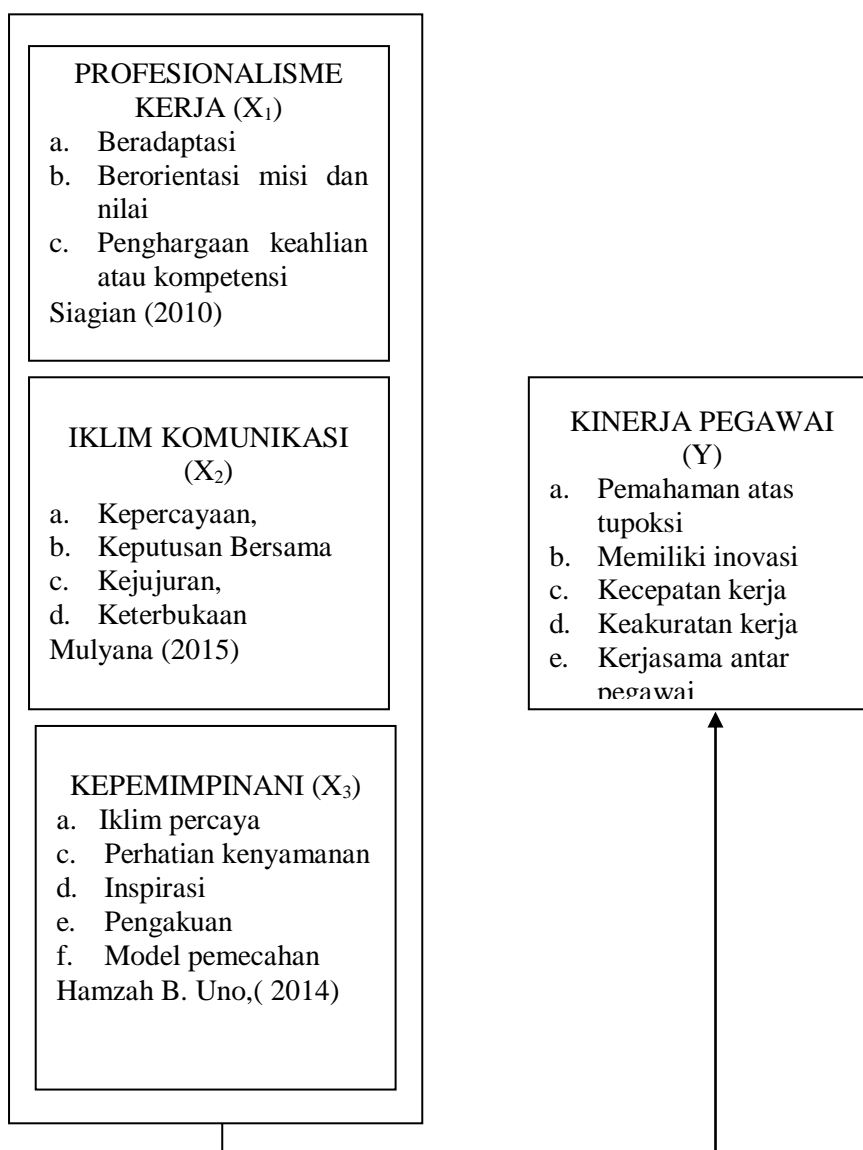
Iklm komunikasi bukan Cuma memiliki pengaruh di tingkat kinerja karyawan, juga berpengaruh di keberadaan dan keberlanjutan organisasi yang bersangkutan. Artinya, pemakaian mekanisme dalam meningkatkan iklim, kenyataan tidak hanya mempengaruhi iklim, tapi juga menyebabkan perubahan mendasar didalam proses fundamental membentuk bahan dan zat organisasi (Mulayana, 2015:



156). Makanya dari pendapat diatas diduga iklim komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Tjokrowinotono (2011: 193), Profesionalisme bukan cuma dilatih dan dipengaruhi keahlian dan pengetahuan sehingga perangkat bisa melakukan tugas secara efektif dan efisien, juga dipengaruhi filosofibirokrasi, nilai, struktur dan prosedur bekerja didalam organisasi. Artinya, keberadaan profesionalisme dari keahlian dan pengetahuan tidak cukup untuk mencapai kinerja yang baik.. Pandangan Mulyana (2015: 156) bahwa iklim komunikasi yang kuat dan positif sering menghasilkan praktik manajemen yang lebih menguntungkan dan pedoman organisasi. Pengaturan dan prosedur berdasarkan orang yang berlari dan tidak dapat dipisahkan dari partisipasi proses komunikasi. Jadi berdasarkan deskripsi di atas, profesionalisme profesional tenaga kerja dan iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Kepemimpinan adalah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin untuk mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik untuk bawahan. Para ahli mengatakan, ada empat fungsi manajemen yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yakni kepemimpinan.. Kinerja karyawan bisa dicapai oleh para pemimpin dalam situasi atau mengubah situasi untuk mencocokkan para pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi pemimpin lain, bawahan dan atasan. Mengikuti untuk memfasilitasi pemahaman tentang gambar di atas, maka model kajian yang dipakainya ini :



Gambar 3.1.

### Kerangka Konseptual Penelitian

## 3.2. Hipotesis

Berdasar kerangka konseptual, maka hipotesisnya yakni :

3.2.1 Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

3.2.2. Iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

3.2.3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

3.2.4. Profesionalisme kerja, iklim komunikasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

3.2.5. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang diteliti yakni profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Tiap variabel bebas dikasi tanda  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , lalu variabel terikat yakni kinerja pegawai simbolnya  $Y$ . Operasionalisasi variabel dapat diterangkan :

3.3.1. Kinerja pegawai yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ddapat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Fadel (2014:195) yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi
- b. Memiliki inovasi
- c. Kecepatan kerja
- d. Keakuratan kerja
- e. Kerjasama antar pegawai

3.3.2. Profesionalisme takni kemampuan pegawai agar bisa bekerja secara berkompeten guna memberikan pelayanan prima sesuai peran dan tujuan yang hendak dicapai. Adapun indikator profesionalisme kerja menurut Siagian (2010), dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) kemampuan beradaptasi
- b). Berorientasi pada misi dan nilai
- c). Penghargaan terhadap keahlian atau kompetensi
- d. Iklim komunikasi organisasi adalah persepsi-persepsi dan pola interaksi komunikasi yang muncul dalam organisasi dan cenderung langgeng (berjalan terus-menerus). Pada akhirnya, iklim komunikasi yang terbentuk menjadi salah satu karakteristik-karakteristik organisasi yang bersangkutan. Adapun dimensi dan indikator iklim komunikasi organisasi menurut Mulyana (2015) sebagai berikut:

- a. Kepercayaan,
- b. Pembuatan Keputusan Bersama
- c. Kejujuran,
- d. Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah
- e. Mendengarkan dalam Komunikasi ke atas,
- f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

3.3.3. Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, pengaruh untuk meningkatkan kelompok dan budaya. Selain itu, ini juga mempengaruhi interpretasi peristiwa para pengikutnya, organisasi dan kegiatan yang bertujuan dalam menggapai tujuan

mempertahankan hubungan antara kerja sama dalam kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama. Hamzah B. Uno, 2014) sebagai standar untuk mengukur efektivitas pimpinan dalam melakukan kegiatan kepemimpinan di organisasinya yaitu:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- c. Memberi inspirasi
- d. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional
- e. Membuat model pemecahan

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Desain Penelitian**

Keberangkatan masalah dan tujuan penelitian yang akan dicapai, jenis pencarian kuantitas thatatshort dengan metode investigasi dengan teknik analitis korelasi untuk menemukan antara variabel terkait dan variabel independen. Oleh karena itu, variabel independen dan variabel dependen dari penelitian ini tidak dirancang, dengan kata lain, penelitian ini adalah hasil dari instrumen pengisian lapangan.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian di Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar, mulai Oktober sampai November 2019.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasinya yakni semua pegawai di Kantor Camat Campalagian Kab, Polewali Mandar sejumlah 45 pegawai. Pengumpulan sampel memakai teknik sampling jenuh (sensus) yakni menjadikan seluruh populasi berjumlah 45 pegawai.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengambilan data yang dipakai yakni :

##### **4.4.1) Observasi**

Metode dalam menanggapi dengan sistematis pertanyaan dan diimplementasikan, menggunakan kontrol yang baik dan perkiraan yang andal dan berharga tentang apa yang terjadi.

#### 4.4.2. Kuesioner

Metode pengumpulan data adalah kuesioner, yakni teknik didalam mengumpulkan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

#### 4.5. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif dipakai dalam menggambarkan profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Didalam analisa ini dipakaikan bentuk tabel dan nilai rata-rata dalam menjelaskan deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang didapat dari kuesioner memakai analisa regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda kerjakan dalam mengetahui pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh profesionalisme kerja, iklim komunikasi, dan kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda harus memenuhi dulu syarat uji regresi yakni :

Model yang dipakai yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Profesionalisme kerja

$X_2$  = Iklim komunikasi

$X_3$  = Kepemimpinan

$b_1, b_2, b_3$ , = Koefisien pengaruh

$e$  = Kesalahan Prediksi

Lalu mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: profesionalisme kerja ( $X_1$ ), iklim komunikasi ( $X_2$ ), dan kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama, maka diterapkan uji F. Lalu mengetahui pengaruh faktor profesionalisme kerja ( $X_1$ ), iklim komunikasi ( $X_2$ ), dan kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai, secara parsial maka diterapkan uji t.

#### 4.5.1. Uji hipotesa pertama, kedua dan ketiga

Hipotesa diuji berdasar analisa yang diperoleh dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  artinya variabel independen secara parsial tak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  artinya variabel independen secara parsial akan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n - k - 1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2013)

#### 4.5.2. Uji hipotesa keempat

Ini diterapkan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen.

Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:



- a)  $H_0$  : artinya secara simultan variabel independen tak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : artinya secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2$  = R Square

$n$  = Banyaknya Data

$k$  = Banyaknya variabel independen

Sedang  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2014)

- a) Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $\text{Sig. } F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - b) Jika  $F$  hitung  $<$  atau  $\text{Sig. } F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- a. Pengujian hipotesis kelima

Ini diterapkan dalam uji variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar pada variabel dependen. Jikalau diantara variabel-variabel independen yang punya nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara lainnya maka variabel itu jadi variabel yang paling dominan berpengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2014).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Polewali Mandar secara geografis terletak antara  $2^{\circ} 40^{00} 3^{\circ} 32^{00}$  LU dan  $118^{\circ} 4^{0} 27 119^{\circ} 32^{0} 27$  BT dan dibatasi:

- Sebelah Utara : Kabupaten Mamasa
- Sebelah Timur : Kabupaten Pinrang
- Sebelah Selatan : Selat Makassar
- Sebelah Barat : kabupaten Majene

Luas kabuapten Polewali Mandar adalah 2.022,30 km<sup>2</sup>, dan secara administrasi pemerintahan, Polewali Mandar terbagi dalam 16 kecamatan, 144 Desa dan 23 Kelurahan, sehingga jumlah desa dan kelurahan yaitu 167. Dari 167 desa dan kelurahan yang ada terdapat 509 dusun dan 107 lingkungan. Dari 16 kecamatan, ada 1 kecamatan yang memiliki desa dan kelurahan terbanyak, yaitu Kecamatan Campalagian sebanyak 17 desa dan 1 kelurahan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai jumlah desa dan kelurahan paling sedikit adalah Kecamatan Matangnga yang hanya memiliki 8 desa dan 1 kelurahan.

Visi Kabupaten Polewali Mandar adalah terwujudnya Kemandirian Masyarakat Polewali Mandar Bernafaskan Ajaran Agama dan Nilai-nilai Budaya Sipamandar.

Untuk mewujudkan visi Kabupaten Polewali Mandar menuju kondisi yang diharapkan, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Menjadikan ajaran agama dan nilai-nilai budaya sebagai acuan dan sumber kearifan dalam berintegrasi dengan tatanan kehidupan global;
- 2) Melaksanakan agenda reformasi berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, transparansi, dan akuntabilitas;
- 3) Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah yang bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- 4) Penegakan supremasi hukum dan HAM untuk tumbuh dan berkembang kualitas kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara;
- 5) Pemanfaatan sumberdaya alam secara bijaksana serta memaksimalkan sektor-sektor unggulan dalam mengembangkan perekonomian masyarakat;
- 6) Meningkatkan SDM dan pemberdayaan aparat dan masyarakat dalam pelaksanaan otonomi daerah yang bertumpu pada kemandirian lokal;

#### 5.1.2. CAMAT

Kewenangan Camat berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2000 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, dan Keputusan Bupati Kabupaten Polewali Mandar Nomor 122/Vi/2001 tanggal 20 Juni 2001 tentang Uraian tugas Jabatan Tstruktural dilingkungan Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, pasal 3 ayat (1) disebutkan "Kepala Kecamatan mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan Pemerintah, Pembinaan Pemerintah Kesa/kelurahan, Pembangunan dan Pembinaan Kehidupan Kemasyarakatan serta penyelenggaraan tugas koordinasi atas kegiatan Instansi vertikal dengan Dinas

Kabupaten dan Instansi lainnya dalam kecamatan." Selanjutnya Uraian Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal 3 adalah sebagai berikut

- a. Menyusun rencana kegiatan pemerintah kecamatan;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan
- d. Melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan;
- e. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban;
- g. Menyusun rencana dan program pembinaan administrasi ketatausahaan dan rumah tangga;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 10 tahun 2000, tentang, Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Polewali Mandar, maka pemerintah kecamatan terdiri dari

- a. Camat
- b. Sekretariat
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- e. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa
- f. Seksi Kesejahteraan Sosial
- g. Seksi Pelayanan Umum

### 5.1.3. Kelompok Jabatan Fungsional

Masing-masing tugas yang merupakan kewenangan secara operasional dapat dilihat pada bagan Struktur Organisasi Kecamatan.

Uraian tugas masing-masing dijelaskan pasal demi pasal dalam Keputusan Bupati Polewali Mandar Nomor 122/VI/2001, (Lembaran Daerah Nomor 44 tahun 2001 serf D) adalah sebagai berikut:

5.1.4. Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat di bidang pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah kecamatan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan sekretaris kecamatan;
- b. Mendistribusikan dan member] petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi;
- d. Menyusun anggaran serta penatausahaan dan pertanggung jawaban keuangan Kecamatan;
- e. Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan rumah tangga;
- f. Melakukan urusan persuratan dan kearsipan;
- g. Meneliti Surat-Surat yang akan ditanda tangani oleh camat;
- J. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam bidang pemerintahan, serta pembinaan kependudukan dan kemasyarakatan.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pemerintahan;
- b. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- c. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pemerintahan umum serta keagrarian
- d. Menyiapkan bahan pembinaan administrasi kependudukan, catatan sipil, urusan pemilu, pembinaan ideologi negara, kesatuan bangsa, organisasi sosial politik, pembinaan organisasi kemasyarakatan;
- e. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemerintahan kepada atasan; Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi keamanan dan ketertiban mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam hal pembinaan ketentraman dan ketertiban dalam wilayah kerja 5.1.5. Kecamatan serta pembinaan aparat keamanan dan ketertiban. Uraian tugas dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi keamanan dan ketertiban;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayah kecamatan,
- e. Menyusun program dan penyelenggaraan pembinaan keamanan dan ketertiban umum;

- f. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi keamanan dan ketertiban kepada atasan;
- g. Melaksanakan tugas Kedinasan lain yang diperintahkan oleh Atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

5.1.6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas Camat dalam hal perencanaan dan penyusunan program, melakukan pengendalian dan pembinaan pembangunan serta usaha peningkatan Sumber Maya masyarakat Desa. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun Rencana Kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa;
- b. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- c. Melakukan pembinaan pembangunan dibidang perekonomian desa/kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;
- d. Menyusun program pembinaan perekonomian masyarakat desa/ kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;
- e. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan perekonomian, perbankan, perkreditan rakyat, perkoperasian, pertanahan, pertamanan, perkebunan, perikanan, industri kecil, usaha informal dan kehutanan serta meningkatkan kelancaran distribusi produksi dan lingkungan hidup;
- f. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemberdayaan masyarakat kepada atasan;



5.1.7. Seksi pelayanan Kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu tugas Camat dalam bidang pembinaan kesejahteraan sosial, pendidikan dan keagamaan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi kesejahteraan sosial-;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- d. Mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial;
- e. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial dan kesehatan masyarakat;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program kepemudaan, peranan wanita dan olah raga;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

5.1.8. Seksi pelayanan umum mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas Camat dalam Bidang Pelayanan Umum. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pelayanan umum;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan urusan pelayanan umum yang meliputi kekayaan dan inventarisasi Desa, kebersihan, serta sarana pelayanan umum;

- e. Membantu camat dalam hal pengamanan dalam pelayanan sarana dan prasarana khususnya barang inventaris yang ada di kecamatan;

### 5.1.2. Identitas Responden

Berdasar hasil yang dilaksanakan kepada 45 responden pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar, maka dihasilkan kalau 45 responden lebih banyak jenis kelamin lelaki yakni 30 orang atau 66,66 persen dan selebihnya berjumlah 15 orang atau sekitar 33,33 persen adalah wanita.

Tabel 5.1

Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	banyaknya	Persen
1.	Laki-Laki	30	66,66
2.	Perempuan	15	33,33
	Total	45	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Kemudian tabel selanjutnya adalah responden menurut umur pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

Tabel 5.2  
Sebaran Responden menurut Umur

No	Tingkatan Umur	Banyaknya	Persen
1.	< 35	20	44,44
2.	35 – 40	5	11,11
3.	41 – 45	7	15,55
4.	46 – 50	9	20,00
5.	> 50	4	8,88
	Total	45	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan kalau kelompok umur yang paling banyak yakni antara umur < 35 tahun tahun sebanyak 20 pegawai atau 44,44 persen, kemudian kelompok umur terkecil yakni > 50 tahun dengan jumlah 4 orang atau 8,88 persen. Selanjutnya umur paling muda yakni 21 tahun, paling tua yakni 53 tahun.

Sebaran masa kerja responden, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.3  
Sebaran Responden menurut Lamana Kerja

No	Lamanya Kerja	Banyaknya	Persen
1.	< 10	21	46,67
2.	10 – 15	5	22,5
3.	16 – 20	6	13,33
4.	> 21	13	28,88
	Total	45	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pegawai yang terlama kerjanya yakni 25 tahun, sedang paling sedikit yakni 3 tahun. Masa kerja yang terbanyak jumlahnya yakni 21 pegawai atau 46,67 persen yaitu antara > 10 tahun. sedangkan masa kerja sedikit yakni 5 pegawai atau 22,5 persen yaitu diantara 10 sampai 15 tahun.

Berdasar penjelasan dan tabel di atas, maka ada bayangan mengenai profil responden yang jadi sampel didalam penelitian.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasar perolehan data lewat jawaban responden, didapat info mengenai variabel penelitian yang terdiri atas: variabel terikat (kinerja) dan Variabel bebas (profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan)

#### 1. Profesionalisme kerja (X<sub>1</sub>)

Distribusi frekuensi profesionalisme kerja bisa dicermati di tabel ini:

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi bagian-bagian Variabel Profesionalisme kerja

No	Pernyataan	Tingkatan Jawaban Responden									
		I		II		III		IV		V	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang pegawai tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	4	8,9	10	22,2	10	22,2	12	26,7	9	20,0
2.	Di dalam penyelesaian pekerjaan, selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.	0	0	1	2,2	4	8,9	16	35,6	24	53,3
3.	Budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi	0	0	1	2,2	5	11,1	10	22,2	29	64,4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Pada tabel 5.4, item empiris pertama berupa pekerjaan yang pegawai tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, 20,0% sangat setuju, 26,7% setuju, 22,2% ragu-ragu, 22,2% tidak setuju, 8,9% sangat tidak setuju.

Item empiris kedua berupa di dalam penyelesaian pekerjaan, selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja, 53,3% sangat setuju, 35,6% setuju, 8,9%, ragu-ragu, 2,2% tidak setuju, tak seorangpun sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga, budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi, 64,4% sangat setuju, 22,2% setuju, 11,1% ragu-ragu, 2,2% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## **2. Iklim komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Distribusi frekuensi iklim komunikasi bisa dicermati di tabel ini :

Tabel 5.5

## Distribusi Frekuensi Bagian-Bagian Variabel Iklim komunikasi

No	Pernyataan	Tingkatan Jawaban Responden									
		I		II		II		IV		V	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain	0	0	6	13,3	6	13,3	10	22,2	23	51,1
2.	Pegawai merasa perlu berkomunikasi dengan semua pegawai	0	0	8	17,8	4	8,9	13	28,9	20	44,4
3.	Pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi	0	0	6	13,3	2	4,4	15	33,3	22	48,9
4.	Pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus pegawai sampaikan kepada pegawai lain	0	0	4	8,9	5	11,1	17	37,8	19	42,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Pada tabel 5.5., unsur item empiris pertama berupa pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain, 51,1% sangat setuju, 22,2% setuju, 13,3% ragu-ragu, 13,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju..

Item empiris kedua berupa pegawai merasa perlu berkomunikasi dengan semua pegawai, 44,4% sangat setuju, 28,9% setuju, 8,9% ragu-ragu, 17,8% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi, 48,9% sangat setuju, 33,3% setuju, 4,4% ragu-ragu, 13,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju..

Item empiris keempat berupa pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus pegawai sampaikan kepada pegawai lain, 42,2% sangat setuju, 37,8% setuju, 11,1% ragu-ragu, 8,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju..

### 3. Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)

Distribusi frekuensi profesionalisme kerja bisa dicermati di tabel ini :

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Bagian-Bagian Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		I		II		III		IV		V	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan	0	0	9	20,0	12	26,7	8	17,8	16	35,6
2.	Pimpinan menunjukkan kecerdasan dan mempunyai daya pikir yang tinggi dalam bertindak	0	0	6	13,3	3	6,7	16	35,6	20	44,4
3.	Pimpinan selalu memperhatikan pegawai yang berprestasi	0	0	7	15,6	8	17,8	16	35,6	14	31,1
4	Pimpinan selalu berperan aktif dalam organisasi	0	0	9	20,0	8	17,8	15	33,3	13	28,9
5	Pimpinan pegawai mau bekerja sama dengan seluruh pegawai	0	0	6	13,3	5	11,1	20	44,4	14	31,1

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Tabel 5.6., unsur item empiris pertama berupa pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan, 35,6% sangat setuju, 17,8% setuju, 26,7% ragu-ragu, 20,0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju.

Item empiris kedua, pimpinan menunjukkan kecerdasan dan mempunyai daya pikir yang tinggi dalam bertindak 44,4% sangat setuju, 35,6% setuju, 6,7% ragu-ragu, 13,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga, pimpinan selalu memperhatikan pegawai yang berprestasi, 31,1% sangat setuju, 35,6% setuju, 17,8% ragu-ragu, 15,6% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

Item empiris keempat berupa pimpinan selalu berperan aktif dalam organisasi, 28,9% sangat setuju, 33,3% setuju, 17,8% ragu-ragu, 20,0% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

Item empiris kelima berupa pimpinan pegawai mau bekerja sama dengan seluruh pegawai, 31,1% sangat setuju, 44,4% setuju, 11,1% ragu-ragu, 13,3% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

#### **4. Kinerja (Y)**

Indikator kinerja pegawai bisa dicermati di tabel ini :



Tabel 5.7.

## Distribusi Frekuensi Bagian-Bagian Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkatan Jawaban Responden									
		I		II		III		IV		V	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	9	20,0	12	26,7	11	24,4	13	28,9
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	6	13,3	3	6,7	16	35,6	20	44,4
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	5	11,1	7	15,6	22	48,9	11	24,4
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	9	20,0	8	17,8	15	33,3	13	28,9
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	5	11,1	11	24,4	18	40,0	11	24,4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Tabel 5.7 item empiris pertama pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok , 28,9% sangat setuju, 24,4% setuju, 26,7% ragu-ragu, 20,0% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

Item empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, 44,4% sangat setuju, 35,6% setuju, 56,7% ragu-ragu, 13,3% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, 24,4% sangat setuju, 48,9% setuju, 15,6% ragu-ragu, 11,1% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

Item empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, 28,9% sangat setuju, 33,3% setuju, 17,8% ragu-ragu 20,0% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

Item empiris kelima berupa pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, 24,4% sangat setuju, 40,0% setuju, 24,4% ragu-ragu, 11,1% tidak setuju 0% sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

pada uji validitas, nilai tiap-tiap item dengan nilai keseluruhan dari setiap atributa akan dikorelasikan, sedangkan formulasi koefisien yang akan dipakai yakni *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 20 tergambar di Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006 : 123), hubungan nilai keseluruhan item merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan skor  $r$  kritis. Kalau  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen akan dikatakan valid. Berangkat uji validitas nilai masing-masing item dengan nilai keseluruhan setiap atribut, maka hasilnya pada semua item variabel bebas, juga variabel terikat akan sah atau valid, skor *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.8  
Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,473	0,284	Valid
	2	0,352	0,284	Valid
	3	0,377	0,284	Valid
	4	0,449	0,284	Valid
	5	0,353	0,284	Valid
Variabel Profesionalisme kerja(X <sub>1</sub> )	1	0,404	0,284	Valid
	2	0,359	0,284	Valid
	3	0,331	0,284	Valid
Variabel Iklim komunikasi (X <sub>2</sub> )	1	0,479	0,284	Valid
	2	0,313	0,284	Valid
	3	0,452	0,284	Valid
	4	0,341	0,284	Valid
Variabel Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	1	0,567	0,284	Valid
	2	0,335	0,284	Valid
	3	0,349	0,284	Valid
	4	0,322	0,284	Valid
	5	0,387	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

#### b. Uji Reliabilitas

Cara uji reliabilitas menggunakan *internal consistency* yakni menguji instrumen sekali saja, selanjutnya dianalisis semua data yang dihasilkan dengan memakai *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas berdasar pendekatan ini yakni konsistensi semua item pada instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan pada sebuah instrumen saat diukur variabel tertentu menampakkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari olah data, nilai *alpha* pada setiap variabel, Nampak di Tabel 5.9. ini :

Tabel 5.9  
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.673	Reliabel
Profesionalisme kerja (X <sub>1</sub> )	0.636	Reliabel
Iklim komunikasi (X <sub>2</sub> )	0.730	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0.857	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Menunjukkan koefisien reliabilitas diterima dengan memakai reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil uji tabel di atas, nampak hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), sehingga pengukuran ini bisa diandalkan.

#### 5.1.5. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda dapat terbukti dengan menguji.

##### a. Multikolinearitas

Guna dari Uji multikolinearitas yaitu memprediksi ada atau tidak ada gejala multikolinearitas dengan mempergunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah mempergunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF setiap variabel bebas memiliki nilai mulai 1 (satu) sampai 10 (sepuluh). Pada Tabel 5.10. nampak nilai VIF setiap variabel yakni :

Tabel 5.10  
Hasil Uji Multikolinearitas

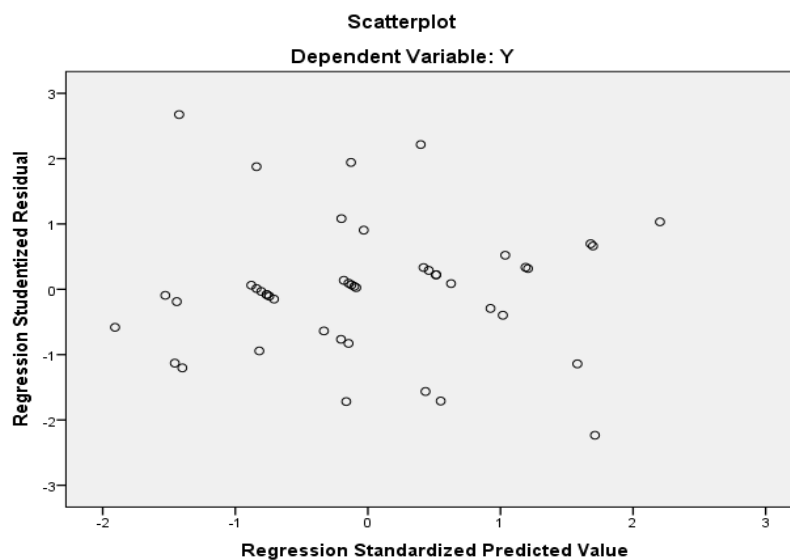
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0.981	4,319
X <sub>2</sub>	0.979	3,321
X <sub>3</sub>	0.997	3,703

Sumber : Data Diolah, 2019

#### **b. Heterokedastisitas**

Untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak, maka dipakailah Uji heterokedastisitas. Persamaan regresi dikatakan memiliki heterokedastisitas jikalau hasil olah data tidak menampakkan pola yang sama dan terbentuk garis lurus atau biasa dikatakan bersifat homokedastik. Grafik scatter plot ditampilkan di gambar 5.1.

Gambar 5.1  
Grafik Scatter Plot



Sumber : Data Diolah, 2019

Grafik *Scatter Plot* menggambarkan suatu pola persebaran titik-titiknya dan tidak terbentuk sebuah pola tertentu makanya dikatakan tidak heterokedastisitas.

### c. Autokorelasi

Autokorelasi yakni keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Dalam mencari ada tidaknya autokorelasi bisa mempergunakan nilai Durbin-Watson. Jikalau didalam penelitian ini nilai Durbin-Watson mendekati 2 (dua) maka tidak autokorelasi. Hasil ini bisa diamati dari analisa pengolahan data tampak nilai Durbin-Watson sejumlah 2,429 maka dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11  
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	2,429
-----------------	-------

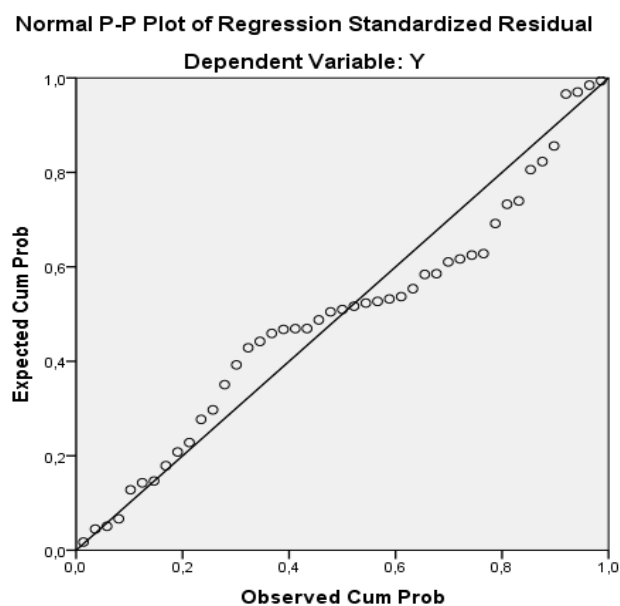
Sumber : Data Diolah, 2019

#### 4. Normalitas

Dengan melihat gambar histogram bisa dicari hasil perhitungan yang sifatnya normalitas dengan membandingkan antara data observasi dan distribusi yang dekat dengan distribusi normal. Dengan menampilkan diagram probability plot, bisa menguji normalitas menunjukkan sifat normal yang hasilnya membentuk pola garis lurus, Nampak digambar 5.2 ini :

Gambar 5.2

#### Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

### 5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya yang dipakai sebagai teknik menganalisis data yakni :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Profesionalisme kerja

X<sub>2</sub> = Iklim komunikasi

X<sub>3</sub> = Kepemimpinan

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan memakai alat bantu program analisa data., maka dihasilkan angka koefisien regresi disetiap variabel yaitu profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12

#### Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	2,141	3,095
X <sub>1</sub>	0,175	0,433
X <sub>2</sub>	0,324	0,584
X <sub>3</sub>	0,812	0,303



Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan olah SPSS dihasilkan koefisien dalam hitungan regresi di atas, jadi persamaan regresinya yakni :

$$Y = 2,141 + 0,175X_1 + 0,324X_2 + 0,812X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai yakni :

1. Formulasi regresi linear berganda di dapat angka konstanta senilai 2,141 itu artinya jika skor meliputi profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar juga memiliki angka yakni 2,141
2. Angka koefisien regresi profesionalisme kerja ( $X_1$ ) yakni 0,175 artinya berpengaruh positif profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar senilai 0,175, jikalau skor disiplin kerja ditambahkan 1 poin maka skor kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar naik senilai 0,175 poin.
3. Angka koefisien regresi iklim komunikasi ( $X_2$ ) senilai 0,324 artinya berpengaruh positif iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar sebesar 0,324 jikalau skor iklim komunikasi ditambahkan 1 poin maka skor kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar naik senilai 0,324 poin.
4. Angka koefisien regresi kepemimpinan ( $X_3$ ) senilai 0,812 artinya berpengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian

Kab. Polewali Mandar senilai 0,812 jikalau skor kepemimpinan ditambahkan 1 poin maka skor kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar naik senilai 0,812 poin.

### 5.1.7. Pengujian Hipotesis

Ada beberapa pengujian yang akan dipakai dalam menguji hipotesis, yakni :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara f)
- Uji Determinasi ( $R_2$ )

Atas bantuan program analisa pengolahan data, bisa dicermati dan diuraikan yakni :

#### a. Pengujian Parsial (Uji-t)

Pengujian variabel secara satu-satu atau parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) bisa dipakaikan uji t. hasil analisisnya nampak pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	6,925	0,001
X <sub>1</sub>	5,632	0,000
X <sub>2</sub>	2,813	0,000
X <sub>3</sub>	7,870	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil uji t disetiap variabel yakni :

1. Pengaruh profesionalisme kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tak ada pengaruhnya pada Y atau tak ada pengaruhnya variabel profesionalisme kerja pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar..
- $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial ada pengaruhnya pada Y atau ada pengaruhnya variabel profesionalisme kerja pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai t test

Nilai  $t_{hitung}$  variabel profesionalisme kerja sebesar 5,632, tingkatan signifikan senilai 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Penelitian ini dipakaikan tingkatan signifikan  $\alpha = 0,05$ , derajat bebas  $(n-k-1) = 44$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  senilai 2,021

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Olehnya  $t_{hitung}$  senilai 5,632. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  senilai 2,021 artinya variable profesionalisme kerja signifikan mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar

2. Pengaruh iklim komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tak ada pengaruhnya pada  $Y$  atau tak ada pengaruhnya variabel iklim komunikasi pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.
- $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial ada pengaruhnya  $Y$  atau ada pengaruhnya variabel iklim komunikasi pada pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai t test

Nilai  $t_{hitung}$  variabel iklim komunikasi senilai 2,224, tingkat signifikan senilai 0,000

c) Kriteria penerimaan

Penelitian ini dipakaikan tingkatan signifikan  $\alpha = 0,05$ , derajat bebas  $(n-k-1) = 44$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  senilai 2,021.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Olehnya  $t_{hitung}$  senilai 2,813 lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  senilai 2,021 artinya variabel iklim komunikasi signifikan mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

3. Pengaruh kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Polewali Mandar ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tak ada pengaruhnya terhadap  $Y$  atau tak ada pengaruhnya variabel kepemimpinan pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

- $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial ada pengaruhnya terhadap  $Y$  atau ada pengaruhnya variabel kepemimpinan pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan kepala sekolah senilai 7,870, tingkat signifikan senilai 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Penelitian ini dipakaikan tingkata signifikan  $\alpha = 0,05$  derajat bebas  $(n-k-1) = 44$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  senilai 2,021.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Olehnya  $t_{hitung}$  senilai 7,870 lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  senilai 2,021 artinya variabel kepemimpinan signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

Berdasar uji  $t$  dengan memakaikan program analisa data makanya diketahui kalau tiga variabel bebas/ ( $X$ ) signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar ringkasannya yakni :

- Variabel profesionalisme kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  5,632 >  $t_{tabel}$  2,021
- Variabel iklim komunikasi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  2,813 >  $t_{tabel}$  2,021
- Variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  7,870 >  $t_{tabel}$  2,021

**b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji  $F$  dipakaikan dalam menguji variabel profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan apakah ketiga-ketiganya variabel mempengaruhi secara simultan pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali

Mandar. Analisa dijalankan memakaikan alat bantu program olah data, nampak diTabel 5.14, yakni :

Tabel 5.14

## Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	75,670	3	20,694	0,000
Residual	49,973	41		
Total	125,644	44		

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian hipotesisnya, yakni:

a) Merumuskan Hipotesa

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Hitung nilai  $F_{hitung}$

Dari data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  senilai 14,07 dan signifikan 0,000.

c) Tentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan dipakai yakni  $= 0,05$  atau interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 44$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,80$ .

d) Bandingannya nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Olehnya nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,694 artinya variabel independen (X) yang meliputi profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar disebutkan signifikan karena nampak hasil  $F_{hitung} = 20,694$  lebih besar  $F_{tabel} = 2,80$  atau dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji beta dipakai menguji variabel independen (X) yang dominan pengaruhnya pada variabel /independen (Y) dengan memperlihatkan variabel yang punya koefisien beta standardized tertinggi. Dari data SPSS, Nampak ditabel yakni :

Tabel 5.15

#### Hasilnya Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X <sub>1</sub>	0,156	0,000
X <sub>2</sub>	0,228	0,000
X <sub>3</sub>	0,776	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari angka beta standardized diketahui variabel yang meliputi profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel kepemimpinan (X<sub>3</sub>).

Ditemukan juga besarnya pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat, dibuktikan nilai koefisien determinasi (R square), nampak di tabel yakni :

Tabel 5.16  
Hasilnya Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,776	0,602

Sumber : Data Diolah, 2019

Jika angka koefisien determinasi (R square) senilai 0,602, itu artinya kalau variabel bebas/independen (X) yang meliputi profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan mempunyai kontribusi pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar senilai 60,2%, dan kesisahannya senilai 39,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Dipembahasan ini, akan dijelaskan hasil penelitian yakni :

### 5.2.1. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap Kinerja

Berdasar hipotesis, didapat kalau profesionalisme kerja ( $X_1$ ) punya pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi senilai 0,175, profesionalisme kerja sangat dibutuhkan agar bisa mendapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar. Jikalau profesionalisme kerja naik nilainya satu satuan, maka prestasi kerja juga naik senilai 0,175 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Korten & Alfonso (1981) dalam Tjokrowinoto (2011:178) profesionalisme yakni “kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi



(*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi”.

Tjokrowinoto (2011:191) profesionalisme yakni kesanggupan dalam menjalankan tugas dan mengatur layanan publik dengan prosedur berkualitas tinggi, tepat waktu dan sederhana. Pelatihan kapasitas dan keahlian juga harus diikuti oleh perubahan iklim di dunia birokrasi yang cenderung tidak fleksibel.

Hasil penelitian sanggup dibuktikan dengan analisa uji t dimana  $t_{hitung}$  6,532 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan tingkat signifikansi 0,000. Maka hasil yang didapat  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bagi variabel profesionalisme kerja, maka secara parsial variabel profesionalisme kerja berpengaruh secara pada kinerja pegawai

### **5.2.2. Pengaruh Iklim komunikasi terhadap Kinerja pegawai**

Didapatkan variabel iklim komunikasi ( $X_2$ ) ada pengaruhnya signifikan pada kinerja pegawai (Y), nilai koefisien regresi sebesar 0,324 dengan adanya iklim komunikasi pada pegawai berarti Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar telah memberikan ruang terpenting pada pegawai dalam mengimplementasikan kemampuannya terhadap pekerjaan dalam suasana menyenangkan. Jadi jika kepuasan kerja naik senilai satu satuan maka kinerja pegawai juga meningkat senilai 0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap

Wayne (2011) dalam Umar (2012: 8), komunikasi organisasi yakni sesuatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi merupakan bagian pada organisasi. Sebuah organisasi terdiri atas bagian-bagian komunikasi didalam

hubungan hierarkis diantara satu dengan lainnya serta difungsikan pada sebuah lingkungan.

Melalui analisa uji t, nampak nilai  $t_{hitung} 2,813 > \text{nilai } t_{tabel} 2,062$  dan tingkat signifikansi 0,000. Maka di dapat  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bagi variabel iklim komunikasi, dengan demikian maka secara parsial variabel iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

### **5.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai**

Berdasar hipotesis, didapat kalau kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai (Y) nilai koefisien regresi 0,812 nampak kalau Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar. Jadi jika kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja pegawai juga naik senilai 0,812 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Hani Handoko T. (2013:294) kepemimpinan yakni kemampuan yang orang memengaruhi orang lain supaya melaksanakan pekerjaannya dalam menggapai tujuan. Nyatanya, pimpinan biasa memengaruhi orang lain agar prestasi organisasi meningkat. Termasuk kritik dan saran dari bawahan, sangat menunjang dan menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Meelalui analisa uji t, nampak nilai  $t_{hitung} 7,870 > \text{nilai } t_{tabel} 2,062$  dan tingkat signifikansi 0,000. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, makanya secara parsial variabel kepemimpinan sangat berpengaruh dan pengaruhnya dominan kepada kinerja pegawai. Nampak kalau kepemimpinan sangat mempengaruhi kegiatan guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Maka Pimpinan Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar perlu memperbaiki kepemimpinan

#### **5.2.4. Pengaruh Profesionalisme kerja, Iklim komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai**

Secara serempak, semua variabel bebas: profesionalisme kerja ( $X_1$ ), iklim komunikasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Secara parsial masing-masing variabel bebas: profesionalisme kerja ( $X_1$ ), iklim komunikasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Variabel kepemimpinan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, makanya pihak Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar mesti variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih diperhatikan sebab sangat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasar hipotesis nampak kalau variabel profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan sangat signifikan pengaruhnya kepada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar. Hasilnya dari hipotesis penelitian yakni: didapat nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar

2,141, jikalau nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya 2,141. Koefisien regresi setiap variabel bebas (X) bernilai positif berarti ada kaitan yang pengaruhnya positif, jikalau setiap variabel bebas (X) naik satu satuan maka variabel terikat (Y) juga naik sebesar nilai koefisien setiap variabel bebas (X).

Kinerja yakni hasil yang diperoleh orang didalam sebuah organisasi, berdasar wewenangnya, agar sasaran organisasi dicapai serta tak menyalahi aturan, etika dan moral (Suyadi Prawirosentono 2014:2).

Anwar Prabu Mangkunegara, 2015:9, Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang pekerja didalam mengerjakan pekerjaannya berdasar wewenang yg diembannya.

Dari Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) didapat angka senilai 0.573 (57,3%) artinya kalau variasi bebas dipakaikan pada model (profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan) mampu menjelaskan senilai 68.6% terhadap variabel terikat. Artinya sangat kuat kaitan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, terbukti nilai R sebesar 0.602 (60,2%).

#### **5.2.5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja**

Dari nilai beta standardized dihasilkan kalau variabel profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar adalah variabel kepemimpinan ( $X_3$ ),

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yakni :

1. Berpengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.
2. Berpengaruh positif dan signifikan antara iklim komunikasi pada kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.
3. Berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan pada kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.
4. Berpengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja, iklim komunikasi dan kepemimpinan secara bersama-sama pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.
5. Variabel kepemimpinan paling dominan pada kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar.

#### **6.2. Saran**

1. Untuk pimpinan Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali Mandar hendaknya meningkatkan upah dengan adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya pegawai bisa nyaman dalam bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pegawai lebih meningkat.

2. Untuk pegawai Kantor Camat Campalagian Kab. Polewali harus diimbangi kualitas jasa dan kuantitas jasa pelayanan agar tujuan organisasi bisa dicapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian profesionalisme kerja, iklim komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, kami berusaha semaksimal mungkin dalam menekan unsure-unsur yang akan mengurangi nilai dan makna yang dihasilkan dalam penelitian. Seperti dalam penelitian ini, sebegus-bagusnya alat ukur yang dipergunakan dalam menakar fenomena termasuk dalam mencermati hasil pengukuran, pasti tidak terlepas dari berbagai kesalahan

Makanya dengan hati yang tulus, kami menyampaikan masih sangat banyak keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini diantaranya saat mengumpulkan data, mungkin responden, dalam menjawab pertanyaa-pertanyaan dalam kisioner yang dibagiakan, bisa bersifat subyektifitas.

Berdasar metode yang dipakai yakni metode survei yang tidak membutuhkan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan akan didasar kepada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Gani 2012, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Makassar". *Jurnal. Universitas Muslim Indonesia Makassar*.
- Agung Edy Wibowo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Arni Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Benedicta Yoanner S. (2013), "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap Kinerja Karyawan". *Junal. Ilmu Komunikasi-Universitas Kristen Petra Surabaya*.
- Burton, Graeme. 2010. *Membincangkan Televisi: Sebuah Pengantar Kajian Televisi Ed. Laily Rahmawati*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Caroli, B. 2013. *Menjadi Sekretaris Profesional*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Clements, Phil. 2011. *Be Positive: Sukses Menjadi Manajer yang Positif*. Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto. 2012. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books
- Deddy Mulyana. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Djamaluddin Ancok. 2014. *Revitalisasi SDM Dalam Menghadapi Perubahan Pada Pasca Krisis*. Makalah.
- Djamarah. 2012. *Teori Motivasi*, edisi 2 (ed-2), Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Duwi Priyatno. 2014. *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Erwan Agus Purwanto. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Hadari Nawawi. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Hamzah, B. Uno. 2014. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani Handoko T. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harbani Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan H. Malayu S. P. 2013. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jurnal Parlemen, Kamis 9 Januari 2014. DPR Mau Buka Blokir Anggaran TVRI, Asalkan Dewas Dipecat. [http://jurnalparlemen.com/DPR Mau Buka Blokir Anggaran TVRI, Asalkan Dewas Dipecat](http://jurnalparlemen.com/DPR%20Mau%20Buka%20Blokir%20Anggaran%20TVRI,%20Asalkan%20Dewas%20Dipecat). Diakses pada tanggal 27 Maret 2014 pukul 14.41 WIB.
- Marihot Manullang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Marihot Tua Efendi Harinandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Muhammad, Fadel., K. Toruan Rayendra L. 2014. *Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Muljarto Tjokrowinoto. 2011. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pace, W. & Faules, D.F. 2015. *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan Ed. Deddy Mulyana*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Saifuddin Azwar. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Satya Rahariska (2011), "Kinerja Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun D.I.Yogyakarta sebagai Lembaga Penyiaran Publik". *Skripsi*. FISIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sondang P Siagian. 2010. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara. Sugi Rahayu. 2013. *Diktat Kuliah: Statistika Terapan (Untuk Analisis dan Penelitian)*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Administrasi-FISE UNY.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.



- \_\_\_\_\_. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim. 2014. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. 2014. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Suyadi Prawirosentono. 2014. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE–Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. 2013. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wilhelmus, Andiyanto. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur*. Skripsi. FE Universitas Diponegoro.
- Yohanes Anton Nugroho. 2011. *It's easy Olah data dengan SPSS*. Yogyakarta: Skripta.
- Zainal Arifin. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Zainal Mustafa EQ. 2014. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

**Lampiran 1.****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Campalagian  
Kabupaten Polewali Mandar  
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, IKLIM KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

**SUDIN**

2017.MM.2.0602

## A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir : SD / SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2
5. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Profesionalisme Kerja (X <sub>1</sub> )						
1	Pekerjaan yang pegawai tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Di dalam penyelesaian pekerjaan, selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.					
3	Budaya organisasi di kantor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai di dalam melakukan inovasi					
4	Jabatan/ pangkat dapat mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan					
5	Khususnya yang berkaitan dalam pekerjaan pegawai selalu mampu menganalisa masalah yang terjadi di kantor					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Iklim Komunikasi ( $X_2$ )						
1.	Pegawai senang dapat menerima informasi dari pegawai lain					
2.	Pegawai merasa perlu berkomunikasi dengan semua pegawai					
3.	Pegawai mengetahui saat yang tepat untuk menyampaikan informasi					
4.	Pegawai dapat membedakan jenis informasi yang harus pegawai sampaikan kepada pegawai lain					
5.	Pegawai mengetahui dengan siapa informasi harus disampaikan					
Kepemimpinan ( $X_3$ )						
1.	Pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan					
2.	Pimpinan menunjukkan kecerdasan dan mempunyai daya pikir yang tinggi dalam bertindak					
3.	Pimpinan selalu memperhatikan pegawai yang berprestasi					
4.	Pimpinan selalu berperan aktif dalam organisasi					
5.	Pimpinan pegawai mau bekerja sama dengan seluruh pegawai					
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

**“ TERIMA KASIH ”**

**Lampiran 2.**

**TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN**

NO. ITEM RESENDEN	PROFESIONALISME KERJA (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	5	5	5	4	23
2	4	5	4	3	5	21
3	4	5	5	5	4	23
4	3	5	4	5	5	22
5	2	5	5	5	4	21
6	3	5	5	4	5	22
7	5	5	5	5	4	24
8	2	5	5	4	5	21
9	3	5	4	5	5	22
10	3	5	5	4	5	22
11	2	5	5	5	5	22
12	2	4	4	5	5	20
13	2	4	4	5	5	20
14	1	5	5	5	5	21
15	5	5	5	4	4	23
16	4	5	5	5	4	23
17	3	5	5	4	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	3	4	5	5	5	22
20	4	5	4	5	5	23
21	4	5	5	4	5	23
22	3	5	5	4	5	22
23	4	5	4	4	5	22
24	2	4	5	5	5	21
25	4	5	4	4	5	22
26	1	5	5	5	5	21
27	4	5	5	5	5	24
28	5	4	5	5	4	23
29	4	5	3	5	5	22
30	4	5	5	4	5	23
31	4	5	4	5	5	23
32	4	5	5	3	5	22
33	3	4	5	4	5	21

NO. ITEM RESENDEN	PROFESIONALISME KERJA (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
34	3	5	5	2	5	20
35	3	4	5	4	5	21
36	3	5	5	5	5	23
37	3	5	5	5	4	22
38	3	4	3	5	5	20
39	4	5	5	5	5	24
40	5	4	5	5	4	23
41	4	5	3	5	5	22
42	4	5	5	4	5	23
43	4	5	4	4	5	22
44	2	4	5	5	5	21
45	4	5	4	4	5	22
46	1	5	5	5	5	21
47	4	5	5	5	5	24
48	5	4	5	5	4	23
49	4	5	3	5	5	22
50	4	5	5	4	5	23
51	4	5	4	5	5	23
52	4	5	5	3	5	22

NO. ITEM RESENDEN	IKLIM KOMUNIKASI (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	5	4	2	2	17
2	5	5	2	3	3	18
3	4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	3	2	20
6	4	3	5	2	3	17
7	5	2	4	3	4	18
8	4	5	5	4	4	22
9	4	5	4	5	3	21
10	5	2	5	4	4	20
11	5	5	4	3	3	20
12	4	5	2	4	3	18
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	5	5	2	22
15	4	3	5	5	4	21
16	5	2	4	5	5	21
17	5	4	5	5	5	24
18	5	2	4	3	5	19
19	5	3	5	2	4	19
20	3	2	5	4	5	19
21	2	5	5	2	4	18
22	5	5	5	4	5	24
23	5	2	5	5	4	21
24	2	5	5	5	2	19
25	5	5	3	5	4	22
26	5	5	2	4	5	21
27	3	4	5	5	4	21
28	2	4	5	4	5	20
29	5	5	2	5	4	21
30	5	5	5	4	2	21
31	2	4	5	2	4	17
32	5	4	4	4	5	22
33	3	5	5	5	4	22
34	2	4	4	4	5	19
35	5	5	5	5	4	24
36	5	4	4	4	2	19
37	2	2	2	2	5	13
38	5	5	4	4	3	21
39	3	4	5	5	4	21
40	2	4	5	4	5	20
41	5	5	2	5	4	21
42	5	5	5	4	2	21
43	5	5	3	5	4	22
44	5	5	2	4	5	21
45	3	4	5	5	4	21

NO. ITEM REPONDEN	IKLIM KOMUNIKASI (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
46	2	4	5	4	5	20
47	5	5	2	5	4	21
48	5	5	5	4	2	21
49	2	4	5	2	4	17
50	5	4	4	4	5	22
51	3	5	5	5	4	22
52	2	4	4	4	5	19



NO. ITEM RESENDEN	KEPEMIMPINAN (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	5	4	4	5	5	23
2	4	5	3	5	4	21
3	5	4	4	2	5	20
4	4	3	3	5	4	19
5	2	4	3	3	2	14
6	5	5	4	2	4	20
7	5	5	2	5	5	22
8	5	5	4	5	4	23
9	4	5	5	2	5	21
10	5	5	5	2	2	19
11	4	3	5	4	3	21
12	5	2	4	3	3	17
13	5	4	5	5	4	23
14	5	2	4	3	4	18
15	5	4	5	4	5	23
16	5	5	4	2	4	20
17	5	5	2	2	5	19
18	3	5	4	5	4	21
19	2	4	5	3	2	16
20	5	5	4	2	4	20
21	5	4	5	5	5	16
22	2	5	4	5	4	20
23	5	4	2	2	5	18
24	2	5	4	4	4	19
25	4	4	5	3	3	19
26	2	5	4	4	2	17
27	4	4	3	3	4	18
28	5	2	4	3	3	17
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	2	2	19
31	4	5	5	4	3	23
32	5	4	5	5	4	23
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	3	5	3	20
35	4	5	2	4	4	19
36	2	5	4	5	5	21
37	4	5	2	4	3	18
38	2	5	4	5	4	20
39	4	4	3	3	4	18
40	5	2	4	3	3	17
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	2	2	19
43	5	5	4	2	4	20
44	5	5	2	2	5	19
45	3	5	4	5	4	21

NO. ITEM REPONDEN	KEPEMIMPINAN (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
46	2	4	5	3	2	16
47	5	5	4	2	4	20
48	5	4	5	5	5	16
49	2	5	4	5	4	20
50	5	4	2	2	5	18
51	2	5	4	4	4	19
52	4	4	5	3	3	19

NO. ITEM RESENDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5	4	4	2	20
2	5	4	3	3	5	20
3	2	2	4	3	3	14
4	5	5	5	4	2	21
5	5	5	5	2	5	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	5	5	2	21
8	3	5	5	5	2	20
9	2	4	3	5	4	18
10	4	5	2	4	3	18
11	2	5	4	5	5	18
12	3	5	2	4	3	17
13	2	5	4	5	4	20
14	5	5	5	4	2	21
15	5	5	5	2	2	19
16	2	3	5	4	5	19
17	5	2	4	5	3	19
18	5	5	5	4	2	21
19	5	5	4	5	5	24
20	4	2	5	4	5	20
21	4	5	4	4	2	24
22	5	4	3	3	5	20
23	5	2	4	3	3	17
24	4	5	5	4	2	20
25	4	5	5	2	5	21
26	5	5	5	4	5	24
27	4	4	5	5	2	20
28	5	5	5	5	2	22
29	4	4	3	5	4	20
30	2	5	2	4	3	16
31	5	5	4	5	5	20
32	5	5	2	4	3	19
33	5	5	4	5	4	23
34	2	5	5	4	2	18
35	5	5	5	2	2	19
36	3	3	5	4	5	20
37	2	2	4	5	3	16
38	5	5	5	4	2	21
39	4	4	5	5	2	20
40	5	5	5	5	2	22
41	4	4	3	5	4	20
42	2	5	2	4	3	16
43	5	5	5	2	2	19
44	2	3	5	4	5	19
45	5	2	4	5	3	19

NO. ITEM RESENDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
46	5	5	5	4	2	21
47	5	5	4	5	5	24
48	4	2	5	4	5	20
49	4	5	4	4	2	19
50	5	4	3	3	5	20
51	5	2	4	3	3	17
52	4	5	5	4	2	20

### Lampiran 3.

#### DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

#### Frequency Table

**x1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	7	13.5	13.5	19.2
	3.00	13	25.0	25.0	44.2
	4.00	24	46.2	46.2	90.4
	5.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	23.1	23.1	23.1
	5.00	40	76.9	76.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.7	7.7	7.7
	4.00	12	23.1	23.1	30.8
	5.00	36	69.2	69.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.8	5.8	7.7
	4.00	16	30.8	30.8	38.5
	5.00	32	61.5	61.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	19.2	19.2	19.2
	5.00	42	80.8	80.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	4	7.7	7.7	7.7
	21.00	10	19.2	19.2	26.9
	22.00	18	34.6	34.6	61.5
	23.00	16	30.8	30.8	92.3
	24.00	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	6	11.5	11.5	30.8
	4.00	7	13.5	13.5	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	3	5.8	5.8	19.2
	4.00	14	26.9	26.9	46.2
	5.00	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	2	3.8	3.8	19.2
	4.00	13	25.0	25.0	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	5	9.6	9.6	23.1
	4.00	20	38.5	38.5	61.5
	5.00	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	6	11.5	11.5	26.9
	4.00	22	42.3	42.3	69.2
	5.00	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13.00	1	1.9	1.9	1.9
	17.00	4	7.7	7.7	9.6
	18.00	4	7.7	7.7	17.3
	19.00	7	13.5	13.5	30.8
	20.00	6	11.5	11.5	42.3
	21.00	17	32.7	32.7	75.0
	22.00	8	15.4	15.4	90.4
	24.00	4	7.7	7.7	98.1
	25.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	2	3.8	3.8	23.1
	4.00	12	23.1	23.1	46.2
	5.00	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7
	3.00	2	3.8	3.8	11.5
	4.00	17	32.7	32.7	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	6	11.5	11.5	25.0
	4.00	21	40.4	40.4	65.4
	5.00	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	26.9	26.9	26.9
	3.00	11	21.2	21.2	48.1
	4.00	10	19.2	19.2	67.3
	5.00	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**x3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	9	17.3	17.3	30.8
	4.00	23	44.2	44.2	75.0
	5.00	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	



**x3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	1	1.9	1.9	1.9
	16.00	4	7.7	7.7	9.6
	17.00	4	7.7	7.7	17.3
	18.00	6	11.5	11.5	28.8
	19.00	11	21.2	21.2	50.0
	20.00	10	19.2	19.2	69.2
	21.00	6	11.5	11.5	80.8
	22.00	1	1.9	1.9	82.7
	23.00	8	15.4	15.4	98.1
	24.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	3	5.8	5.8	25.0
	4.00	12	23.1	23.1	48.1
	5.00	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	3	5.8	5.8	21.2
	4.00	9	17.3	17.3	38.5
	5.00	32	61.5	61.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	6	11.5	11.5	21.2
	4.00	15	28.8	28.8	50.0
	5.00	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	6	11.5	11.5	21.2
	4.00	23	44.2	44.2	65.4
	5.00	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	20	38.5	38.5	38.5
	3.00	11	21.2	21.2	59.6
	4.00	5	9.6	9.6	69.2
	5.00	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	1	1.9	1.9	1.9
	16.00	3	5.8	5.8	7.7
	17.00	3	5.8	5.8	13.5
	18.00	4	7.7	7.7	21.2
	19.00	9	17.3	17.3	38.5
	20.00	16	30.8	30.8	69.2
	21.00	7	13.5	13.5	82.7
	22.00	3	5.8	5.8	88.5
	23.00	1	1.9	1.9	90.4
	24.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

## Lampiran 4.

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.7105	.644	.452	1.599
X1.2	17.2105	.982	.392	.547
X1.3	17.3158	1.141	.349	.579
X1.4	17.4737	1.283	.323	.639
X1.5	17.1842	1.668	.341	.515

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.1053	4.367	.544	.698
X2.2	16.1842	4.965	.508	.610
X2.3	16.0263	5.053	.479	.537
X2.4	16.3684	3.050	.638	.774
X2.5	16.4737	5.878	.313	.422

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.8158	4.695	.323	.412
X3.2	15.6053	4.786	.341	.401
X3.3	16.0000	4.757	.449	.506
X3.4	16.2368	3.969	.428	.511
X3.5	16.1316	3.415	.574	.667

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.3684	13.266	.531	.643
Y2	41.0526	15.078	.552	.625
Y3	41.2105	14.441	.373	.521
Y4	41.3684	14.455	.449	.520
Y5	42.0263	14.783	.428	.527

## Lampiran 5.

### ANALISIS REGRESI

#### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y	19.8333	3.82445	52
x1	20.6333	1.99107	52
x2	19.7667	2.02882	52
x3	19.8667	2.17721	52

**Correlations**

		y	x1	x2	x3
Pearson Correlation	y	1.000	.653	.559	.743
	x1	.653	1.000	.721	.696
	x2	.559	.721	1.000	.656
	x3	.743	.696	.656	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.000	.001	.000
	x1	.000	.	.000	.000
	x2	.001	.000	.	.000
	x3	.000	.000	.000	.
N	y	52	52	52	52
	x1	52	52	52	52
	x2	52	52	52	52
	x3	52	52	52	52

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x3, x1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.588	2.45498	1.712

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	68.373	11.345	.000 <sup>a</sup>
	Residual	150.673	48	6.027		
	Total	424.167	51			

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y



Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

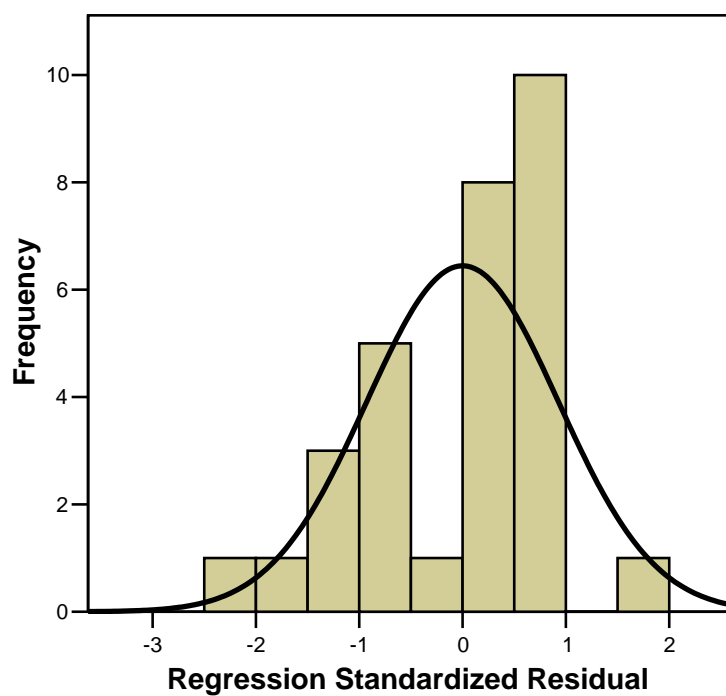
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	x1	x2	x3
1	1	4.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	26.669	.20	.01	.15	.05
	3	.005	30.700	.33	.01	.12	.18
	4	.003	40.050	.14	.28	.01	.57

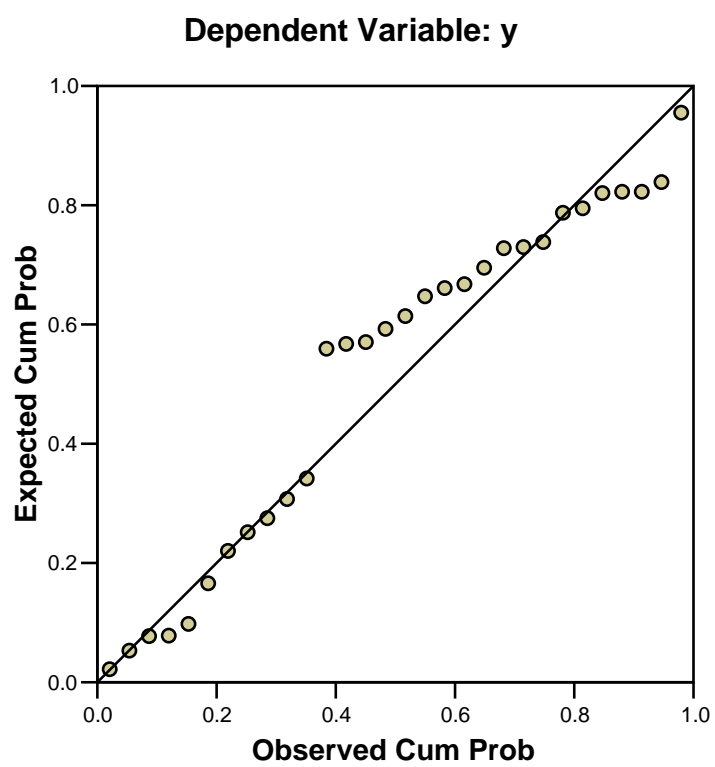
a. Dependent Variable: y

## Charts

### Histogram

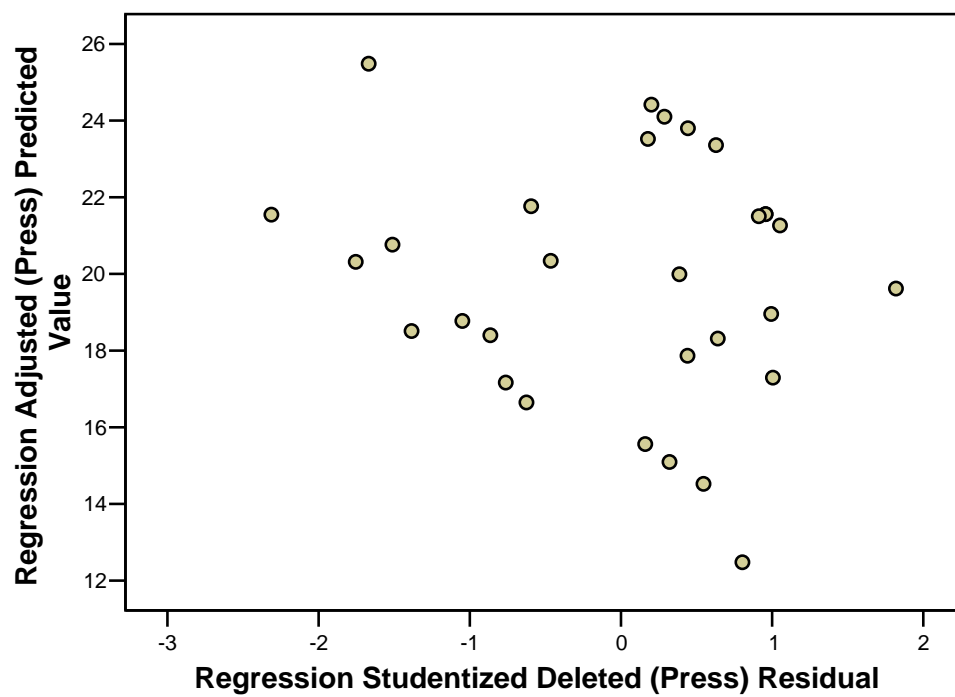
Dependent Variable: y



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

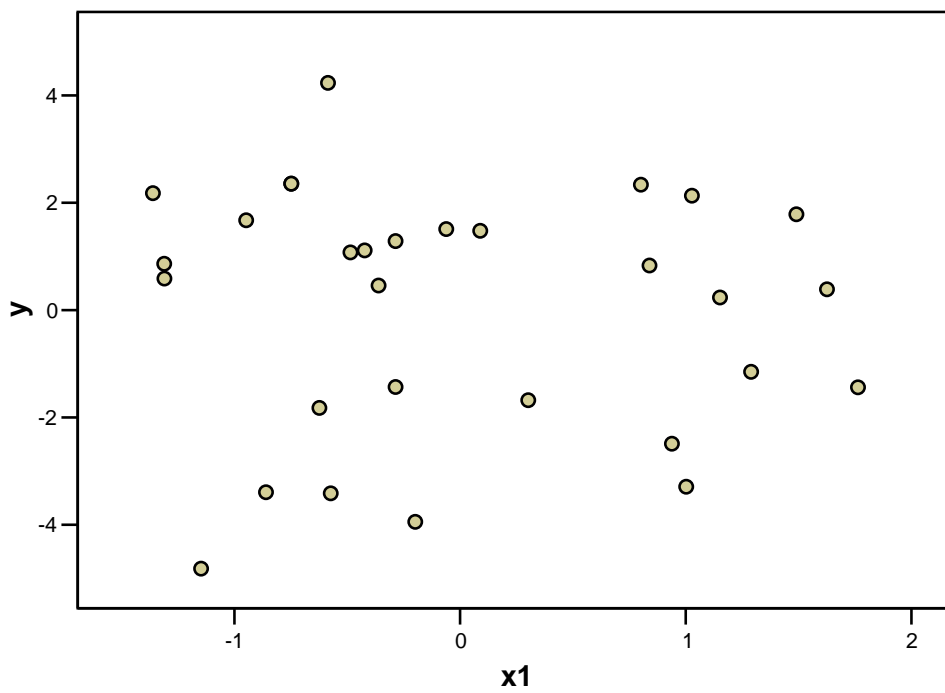
### Scatterplot

Dependent Variable: y



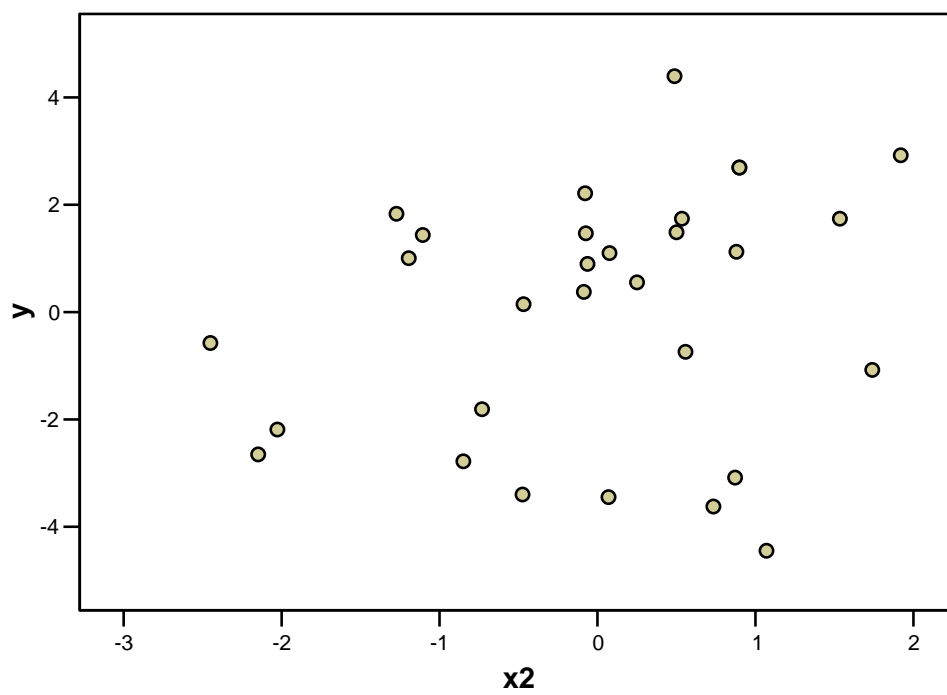
## Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



## Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



## Partial Regression Plot

Dependent Variable: y

