

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM KOTA MAKASSAR**



Diajukan Oleh:

AMALIA DWI APRILITA

NIM: A021191139

DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR

2022

**USULAN PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PU KOTA
MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh :

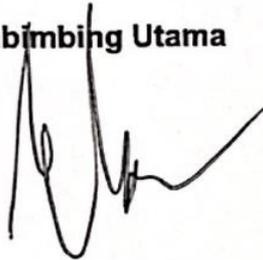
AMALIA DWI APRILITA

A021191139

Telah diperiksa dan disetujui diuji

Makassar, 31 May 2023

Pembimbing Utama



Dr. Hj. Nuridanah Hamid, S.E., M.Agr
Nip.19600503.198601.2.001

Pembimbing Pendamping



Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si
Nip.19710619.200003.1.001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
Nip. 197705102006041003

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PU KOTA
MAKASSAR

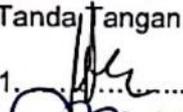
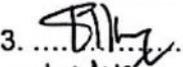
Disusun dan diajukan oleh :

AMALIA DWI APRILITA

A021191139

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 31 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr	Ketua	1. 
2.	Dr. Mursalim Nohong, S.E.,M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Anggota	3. 
4.	Dr. Fahrina Mustafa, S.E.,M.Si	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phill.

Nip. 1977051020006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Amalia Dwi Aprilita
NIM : A021191139
Departemen/Program Studi : Manajemen/Strata Satu

Dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Kota Makassar

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 31 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataaan



Amalia Dwi Aprilita

PRAKATA

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah *subhanahu wa ta'ala* karena atas hidayah dan limpahan rahmat-Nya lah sehingga peneliti mendapatkan banyak dukungan dan bimbingan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Kota Makassar" sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Srata 1 (S1) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti berharap skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pembaca. Ada beberapa pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini sehingga peneliti mendapatkan banyak pelajaran, saran dan kritik. Tanpa mengurangi rasa hormat, peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan dan akal pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Skripsi ini adalah persembahan kecil kepada kedua orang tua yang sangat saya sayangi dan cintai (Bapak Darlis dan Ibu Yuli) yang telah mendukung peneliti dalam proses kehidupan, pendewasaan serta proses perkuliahan. Terimakasih karena telah menjadi orang tua terbaik buat saya.
3. N2 selaku support system dan penyemangat hidup ini yang membuat saya aman dari kesedihan serta menjadi penyejuk hati dikala gundah dan lelah yang menghampiri hidup ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti selama menempuh Pendidikan di Universitas Hasanuddin khususnya Dosen Pembimbing Dr. Hj. Nurdjanah Hamid S.E.,M.Agr dan Dr. Mursalim Nohong S.E.,M.Si yang telah memberikan arahan, waktu dan

motivasi sehingga penulis merasa terbantu dalam proses penulisan skripsi ini.

5. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti selama berada dimasa perkuliahan.
6. Teman-teman dan Sahabat (Bestie, Becca, Aqila, Fira) yang telah mendukung dan membantu selama proses pengerjaan skripsi ini.
7. Imam arib yang telah menemani proses pendewasaan selama 8 tahun ini dan kadang kala menjadi musuh, teman adu argumen sekaligus support system.
8. Terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung, memotivasi serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna melengkapi segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Billahi fiiSabililHaq, FastabiqulKhairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Kota Makassar

Amalia Dwi Aprilita

Nurdjanah Hamid

Mursalim Nohong

Dalam suatu organisasi pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Salah satu aspek lain yang mampu memberikan pengaruh adalah komunikasi dimana hal tersebut dapat mempengaruhi psikologi seseorang sehingga dapat menentukan hasil kerja dari setiap kinerja yang diberikan pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dimana proses penggalan informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan terkait apa yang diketahui. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Semakin baik komunikasi dan kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja Dinas PU Kota Makassar semakin meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Communication Styles on the Performance of Makassar Public Works Service Employees

Amalia Dwi Aprilita

Nurjanah Hamid

Mursalim Nohong

In an organization the leader is an important factor because the leadership factor can have a significant influence on employee performance. Leaders certainly have their own leadership style. One other aspect that is able to give effect is communication where it can affect a person's psychology so that it can affect the work results of each particular employee's performance. The type of research used is a quantitative research approach in which the process of information fraud is manifested in the form of numbers as a tool to find information related to what is known. Based on the results of the study, it shows that the variables of Leadership Style (X1) and Communication (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) of the Makassar City Public Works Service. The better the communication and leadership that is carried out, the performance of the Makassar City Public Works Service will increase.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGUSULAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KESASLIAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Teoritis	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.3 Kinerja	9
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.3.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	12
2.3.4 Indikator Penilaian Kinerja	13
2.4 Gaya Kepemimpinan	14
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.4.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.4.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	17
2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	17
2.4.5 Teori Gaya Kepemimpinan.....	18
2.5 Komunikasi	19
2.5.1 Pengertian Komunikasi.....	19
2.5.2 Bentuk – Bentuk Komunikasi	21

2.5.3 Indikator Komunikasi	22
2.5.4 Tujuan Komunikasi.....	22
2.5.5 Teori Komunikasi.....	23
2.5.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.5.7 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.6 Tinjauan Empiris.....	25
2.7 Kerangka Pikir.....	28
2.8 Hipotesis	29
BAB II METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Lokasi	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.4.1 Jenis Data.....	32
3.4.2 Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
3.7 Instrumen Penelitian.....	37
3.8 Uji Validitas	38
3.9 Uji Reliabilitas	38
3.10 Teknik Analisis Data.....	39
3.11 Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum.....	43
4.2 Analisis Karakteristik Responden	47
4.3 Analisis Deskriptif.....	49
4.4 Uji Instrumen Penelitian	52
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.6 Uji Hipotesis.....	56
4.7 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	57
4.8 Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas PU sebelum perubahan.....	33
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas PU setelah perubahan	34
Gambar 4.1 Koefisiensi Korelasi	37

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	35
Tabel II.2 Indikator Kepemimpinan	36
Tabel III.3 Indikator Komunikasi	36
Tabel III.3 Indikator Komunikasi	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa	48
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Frequency</i> Gaya Kepemimpinan (X_1).....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Frequency</i> Komunikasi (X_2)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Frequency</i> Kinerja pegawai (Y).....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.10 Hasil uji signifikan parsial (uji statistik T)	56
Tabel 4.11 Hasil uji signifikan simultan (Uji Statistik F)	57
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka perusahaan harus selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, serta memiliki daya saing yang tinggi. Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh. Manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas – aktivitas yang terkait. yang meliputi fungsi perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh (Mathis dan Jackson, 2001). Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perantara, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan

2005). Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Handoko (2001) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari Tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak. Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2018) bahwa Gaya Kepemimpinan seorang adalah identic dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan tersendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik

komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dan utama untuk berjalannya suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin (Rivai 2014). Setiap diri manusia memiliki keterbatasan dimana hal tersebut membutuhkan seseorang untuk melengkapinya, maka dalam sebuah organisasi memimpin dan dipimpin merupakan suatu kebutuhan. Kepemimpinan dicirikan sebagai seseorang yang memiliki suatu cara atau sikap individual, kebiasaan, serta cara mempengaruhi individu kepada individu lain melalui suatu interaksi. Komunikasi merupakan suatu hal yang mutlak dalam menjalin interaksi serta merupakan kebutuhan pokok untuk memenuhi segala bentuk kegiatan manusia. Manusia tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa berkomunikasi. Seorang pemimpin memiliki cara serta ciri tersendiri dalam proses kepemimpinan mereka di sebuah organisasi, maka dari itu gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi proses kegiatan, tujuan, serta output dalam organisasi tersebut.

Menurut House dalam Gary Yukl (2015), mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan

memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi dengan kinerja yang baik untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Ramalan Rufendi dalam jurnal ilmiah (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integritas yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha kinerja yang maksimal. Sehingga kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan.

Gaya kepemimpinan sangat identik dengan pemimpin dalam sebuah organisasi dan perusahaan, sama halnya dengan Komunikasi yang berperan penting sebagai salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Pergantian pemimpin dan perubahan struktur organisasi akan berdampak terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Demikian pula halnya dengan organisasi pemerintahan seperti pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Hal yang dapat memberi pengaruh pada kinerja bukan hanya gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut. Salah satu aspek lain yang mampu memberikan pengaruh adalah komunikasi dimana hal tersebut dapat mempengaruhi psikologi seseorang sehingga dapat menentukan hasil kerja dari setiap kinerja yang diberikan pegawai. Komunikasi secara umum adalah suatu proses menyampaikan informasi (pesan yang berisikan ide-ide atau lingkup pembahasan gagasan yang

disekat dengan tema atau ketentuan fokus inti dari pembahasan) komunikasi sendiri dapat dilakukan ketika terdapat 2 orang atau lebih disampaikan secara lisan ataupun verbal.

Everett M dan Lawrence Kincaid dalam buku *communication Network: Toward a New Paradigma for Research* (1981) menyebutkan bahwa komunikasi ialah proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi satu dan yang lainnya, yang dari pesan yang disampaikan terdapat maksud dan tujuannya masing-masing.

Adapun pendapat yang lain dari Bernadr Berelson dan Gary A. Steiner dalam buku *Behavior: An Inventory of Scientific Finding* (1964) yang menyatakan bahwa proses transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan lain-lain melalui kalimat, angka, gambar dan media yang dapat menyampaikan dan menjelaskan sesuatu maka hal tersebut disebut sebagai komunikasi.

Dari konsep sebelumnya dikaitkan kembali dengan struktural pegawai dinas pekerjaan umum Kota Makassar dengan adanya pergantian semua unsur pejabat di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar oleh orang baru dan di dominasi dengan pejabat-pejabat muda maka budaya kerja tentu mengalami dinamika perubahan yang disebabkan oleh adanya perbedaan gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh perbedaan usia pejabat lama ke pejabat baru, dimana gaya kepemimpinan pada pemimpin generasi Y lebih cenderung kepada gaya kepemimpinan adaktif dan suportif sedangkan gaya kepemimpinan pada pemimpin generasi X lebih cenderung kepada gaya kepemimpinan apresiatif, disiplin dan toleran yang berkaitan dengan kebijakan di lingkup Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Alasan yang mendasari peneliti memilih variable dalam penelitian ini

karena didasari dari beberapa peneliti sebelumnya, yang hasilnya penelitiannya perlu dikembangkan. Hal ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya oleh Seles M. Malaioni (2020) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap pegawai dinas pekerjaan umum (PU) kabupaten kupang provinsi Nusa Tenggara Timur. Yang menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum (PU) kabupaten kupang Nusa Tenggara Timur.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang menarik bagi peneliti adalah terdapatnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka untuk mengembangkan penelitian baru peneliti menambahkan variabel dependen yaitu komunikasi dari gaya kepemimpinan dikaitkan dengan komunikasi akan memberikan hasil yang berbeda pada kinerja pegawai. Maka dari perimbangan tersebut yang telah di uraikan peneliti akan melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kota makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar?
- 2 Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar?
- 3 Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

1.4 Manfaat penelitian

1. Sebagai bahan informasi kepada pihak pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar tentang pentingnya memahami gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
3. Untuk menambah wawasan berpikir dan pengetahuan serta pengalaman dalam memecahkan permasalahan melalui metode ilmiah.

1.5 Sistematika Penulisan

Hasil dari penelitian ini akan dilaporkan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam melakukan analisis terhadap masalah pokok yang

telah dikemukakan, hasil penelitian sebelumnya kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang Langkah-langkah penulisan yang akan diuraikan yakni kerangka proses berpikir, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik analisa sehingga dapat mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

BAB IV HASIL DAN PENELITIAN

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis merupakan pendekatan teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja.

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerjasebaik mungkin.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan

dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja”. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011) Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Torang (2014) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di

capai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepada pegawai dan seberapa banyak mereka dapat member kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Kemampuan merupakan hal yang telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah dan ditingkatkan. Robbin (2004) menyatakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- a) Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktivitas yang membutuhkan kemampuan berfikir.
- b) Kemampuan fisik, merupakan kemampuan melakukan tugas- tugas yang menuntut tenaga atau stamina berupa keterampilan, kekuatan, atau karakteristik serupa.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut ahli Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung current and/or past performance relative to his or her performance standard (adalah merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya). Penilaian kerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk mengurangi menurunnya kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Dessler mengungkapkan tiga langkah penilaian kinerja yaitu:

- a. Mendefinisikan pekerjaan: memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- b. Menilai kerja: membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c. Sesi umpan balik: Kinerja dan kemajuan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

2.3.4 Indikator Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) yaitu:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sebaik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

- 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada

kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesabaran atas kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Konsep “pemimpin” berasal dari kata asing “leader” dan “kepemimpinan” dari “leadership”. Pemimpin artinya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam penyelenggaraan suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat terselenggara dengan efisien. Menurut Rivai (2004) menyatakan pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku orang lain melalui proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan individu, kelompok dalam perusahaan. Menurut Kouzes (2004), mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.

Menurut Sudriamunawar (2006), mengatakan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama kearahpencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut

Matondang (2008) mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan.

Menurut kartono (2010) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang di dasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus. Jika dibandingkan antara sifat- sifat pemimpin dan bukan pemimpin terdapat beberapa perbedaan nyata. Sifat- sifat yang pada umumnya dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain:

a. Jujur

Saat ini kejujuran seakan- akan sulit di temukan dalam kehidupan sehari-hari. Kejujuran di cemari oleh sikap dan perilaku negative seorang pemimpin yang jujur baik kepada dirinya sendiri maupun kepada orang lain akan lebih di hormati terutama oleh bawahannya. Pada kenyataan kejujuran lebih banyak dipilih dibandingkan dengan ciri khas kepemimpinan apapun lainnya.

b. Jiwa Kepemimpinan

Jiwa kepemimpinan penting bagi seorang pemimpin yang dimaksud adalah seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan cenderung untuk bersikap, berucap dan berperilaku layaknya sebagai seorang pemimpin.

c. Cerdas

Kecerdasan mutlak dimiliki oleh seorang pemimpin. Kecerdasan bukan hanya di peroleh dari tingkat pendidikan tinggi, tetapi dapat di peroleh dengan cara bersikap dan berperilaku lebih bijak dalam

bertindak di kehidupan sehari-hari.

d. Cakap

Kesanggupan dalam melakukan sesuatu agar dapat mengajak orang lain serta mempunyai kemampuan dan kepandaian untuk mengerjakan sesuatu.

2.4.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Cara pandang mengenai isu-isu tertentu menjadi kapasitas kepemimpinan individu. Tidak bisa dipungkiri bahwa menjadi seorang pemimpin harus bertanggung jawab dan memiliki peran yang berat dan berpengaruh. Akan tetapi, setiap hal dapat diatasi jika ia menggunakan taktik dan strategi yang sesuai dengan keadaannya.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkangaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal 2017).

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwadirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro 2018).

2.4.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapatmemiliki melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Indikator kepemimpinan (Kiswanto 2010) diantaranya :

1. Kemampuan

Upaya yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas PU Kota Makassar dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

2. Kepribadian

Merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di Dinas PU Kota Makassar.

3. Pengalaman

Merupakan kondisi dimana pimpinan Dinas PU Kota Makassar menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.

4. Intelektual

Merupakan kemampuan pimpinan Dinas PU Kota Makassar didalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

5. Lingkungan Kerja

Kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin Dinas PU Kota Makassar dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan didalam maupun dilapangan.

2.4.5 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya

kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, antara lain

1. Teori Bakat (traits)

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (traits) di-definisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (initiating structure) dan pertimbangan (consideration), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

3. Teori Situasional

Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

2.5 Komunikasi

2.5.1 Pengertian Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia lain, jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi timbul sebagai akibat dari adanya hubungan sosial. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa

komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Himstreet dan Baty dalam Purwanto (2006), menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal- sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut Andrew E. Sikula (2017), Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Menurut Onong Uchjana (2008) mengatakan komunikasi sebagai proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran, atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain- lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati.

Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Mangkunegara, (2013) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat

menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Wibowo (2013) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

Menurut pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

2.5.2 Bentuk – Bentuk Komunikasi

Bentuk-bentuk komunikasi menurut Gibson et.al. (2012) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Komunikasi Vertikal.

Komunikasi Vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan yang dilakukan secara timbal balik.

2. Komunikasi Horizontal.

Komunikasi Horizontal adalah komunikasi secara mendatar dilakukan, misalnya komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi ini seringkali berlangsung secara tidak formal.

3. Komunikasi Diagonal.

Komunikasi Diagonal yang sering dinamakan juga komunikasi silang yaitu seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang

lainnya berbeda dalam kedudukan dan bagian.

2.5.3 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Hutapea dan Nuriana (2008) adalah:

- a. Pengetahuan (knowledge) yang meliputi:
 - Mengetahui dan memahami pengetahuannya dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
 - Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar.
- b. Keterampilan (skill) yang meliputi:
 - Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c. Sikap (Attitude) yang meliputi:
 - Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam bekerja.
 - Adanya semangat kerja yang tinggi. Memiliki kemampuan dalam perencanaan pengorganisasian.

2.5.4 Tujuan Komunikasi

Menurut Widjaja (2002) pada umumnya komunikasi memiliki beberapa tujuan, antara lain :

- a. Supaya pesan yang disampaikan dapat dimengerti, maka komunikator harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat

- mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.
- b. Memahami orang lain, komunikator harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan mereka.
 - c. Supaya gagasan dapat diterima orang lain, maka komunikator harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima orang lain dengan pendekatan persuasif bukan memaksakan kehendak.
 - d. Untuk dapat menggerakkan orang lain dalam melakukan sesuatu

2.5.5 Teori Komunikasi

Harold Lasswell (2002) menggambarkan proses komunikasi dengan menjawab pertanyaan Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect, yang artinya Siapa Mengatakan Apa Dengan Saluran Apa Kepada Siapa Dengan Pengaruh Bagaimana. Berdasarkan definisi tersebut dapat diturunkan lima unsur komunikasi yang saling bergantung satu sama lain, yaitu:

1. Sumber
pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi.
2. Pesan
seperangkat simbol verbal maupun nonverbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan atau maksud dari sumber kepada penerima.
3. Saluran atau Media
alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesannya kepada penerima.
4. Penerima

orang yang menerima pesan dari sumber.

5. Efek

apa yang terjadi pada penerima setelah ia menerima pesan tersebut, misalnya penambahan pengetahuan, terhibur, perubahan sikap, perubahan keyakinan, perubahan perilaku, dan sebagainya (Mulyana, 2005)

Teori komunikasi yang digambarkan oleh Harold Lasswell tersebut kemudian diturunkan menjadi model komunikasi dalam Public Relations oleh Soleh Soemirat dan Ardianto Elvinaro. Dalam model komunikasi tersebut dijelaskan bahwa pesan yang disampaikan oleh Public Relations melalui media akan memiliki efek pada khalayak.

2.5.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan (leadershipstyle) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Untuk alasan itulah, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan organisasi harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

2.5.7 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi/ perintah dari pihak lain. Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin

mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Menurut (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017), mengatakan komunikasi adalah sebagai penyampain informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi, sehingga aktivitas tersebut akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiaporang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019; Julita & Arianty, 2018; Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016; Listyani, 2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasiterhadap kinerja.

2.6 Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja pegawai. Penelitian itu dilakukan oleh:

1. Aulia (2007)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang disusun oleh Aulia (2007) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang”. Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,654, dengan

demikian berarti bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sekitar 34,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Hendra (2007)

penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2007) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Blitar”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t. Berdasarkan dari nilai R^2 (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan dengan variabel kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3. Azwar (2009)

Hasil penelitian Azwar (2009) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre Batam. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah

Pelita Medical Centre Batam. Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diurikan bahwa untuk variabel kepemimpinan perilaku tugas (X1) yaitu sebesar 0,580 dan perilaku hubungan (X2) sebesar 0,241. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perilaku tugas mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre Batam.

4. Rogerio (2010)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rogerio (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Koperasi Kredit Kosayu Di Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang. Berdasarkan hasil koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diketahui bahwa variabel perilaku tugas mempunyai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang.

5. Teguh (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Teguh (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Rembang. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dengan Diperoleh nilai f hitung = 29,093, f tabel 3,25 sehingga f hitung > f tabel maka hal ini menunjukkan secara bersama-sama (simultan),

Kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan.

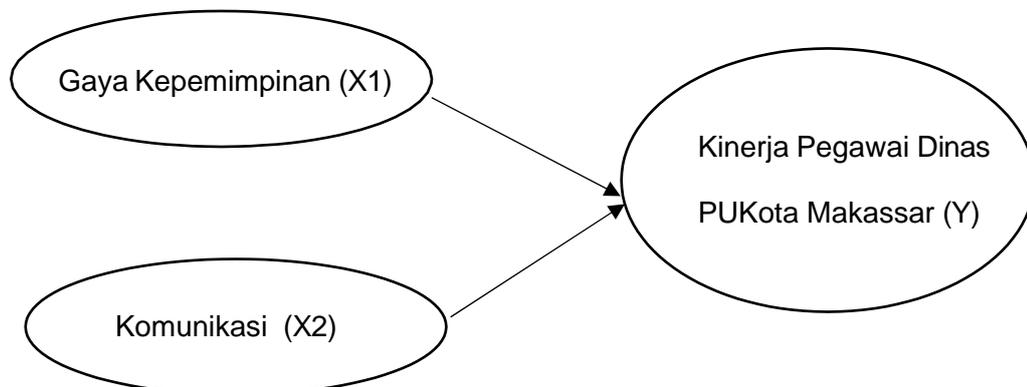
2.7 Kerangka Pikir

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran, atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan).

Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepada pegawai dan seberapa banyak mereka dapat member kontribusi kepada organisasi. Berdasarkan kajianteori diatas terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini, gayakepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat disusun

kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
2. Diduga ada pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
3. Diduga ada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.