

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PONOROGO

Sylvanus Agatha ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Untung Sriwidodo ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ sylvanus.agatha@gmail.com

ABSTRACT

In this era all development activities are inseparable from the increase in human resources. The government as a public servant must prioritize public services by increasing the human resources. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, communication and compensation on the performance of central employees at the Department of Population and Family Control in the District of Ponorogo. The entire population was the central employees of the Department of Population and Family Planning of the District of Ponorogo totaling 105 people. The research sample of 100% and taken using census techniques to obtain a sample of 105 people. The data analysis technique of this research uses descriptive analysis, research instrument tests (validity and reliability tests), classic assumption tests (multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, normality test), multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on the performance of central employees, communication has no significant effect on the performance of central employees, and compensation has a significant effect on the performance of central employees in the Population and Family Planning Office of Ponorogo Regency.

Keywords: *leadership, communication, compensation, performance*

PENDAHULUAN

Di era sekarang ini segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan subjek dan sekaligus objek pembangunan. Presiden Joko Widodo dalam pidato pertama usai pelantikan sebagai Presiden Indonesia periode 2019 – 2024 di Gedung Kura-Kura, Kompleks Parlemen Senayan, Jakarta, Minggu 20 Oktober 2019 menyampaikan bahwa pembangunan sumber daya manusia dan pembangunan infrastruktur akan menjadi prioritas utama periode kedua kepemimpinannya. Menurut Priansa (2014: 146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Menurut Hendriani dan Fitriani (2014) kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, bukan hanya pada sistem.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan umumnya menggunakan variabel dari faktor individu, psikologi, dan organisasi, karena variabel dari faktor-faktor tersebut

terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Rivai dan Mulyadi (2012: 2) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.” Kinerja dari seorang pegawai juga sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya sehingga akan mengerti apa yang harus dilakukan dengan tugas yang diembannya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2014: 55).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menurut Anitasari (2014), Hartono dan Rotinsulu (2015), Syamsudin (2016), Lalamentik, *et al* (2018), semuanya berkesimpulan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Namun penelitian Posuma (2013) dan Tongo (2014) menyimpulkan hasil yang berbeda. yaitu variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Anitasari (2014), Hartono dan Rotinsulu (2015), Utami dan Nugrahaningsih (2017), di mana dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian ditemukan hasil penelitian yang berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro dkk (2013) dan Lalamentik, *et al* (2018) yang menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

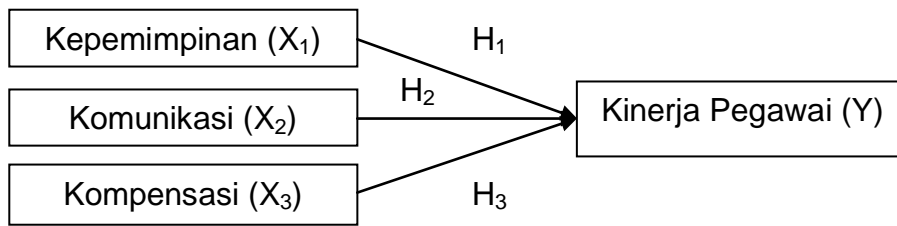
Penelitian yang dilakukan oleh Lalamentik, *et al* (2018), Syamsudin (2016), dan Posuma (2013) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat penelitian lain dari Mundakir dan Zainuri (2018) yang menyimpulkan hasil berbeda yaitu menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Alasan penelitian ini dilakukan karena belum optimalnya kinerja pegawai pusat dilihat dari capaian akseptor yang masih rendah, padahal segala fasilitas dan kompensasi telah diberikan. Mengingat besarnya peran yang pegawai pusat miliki terhadap masyarakat dan dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi serta untuk mengantisipasi adanya penurunan kinerja maka dianggap perlu untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pusat.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam skema yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) terdiri dari kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan kompensasi (X_3).
2. Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fajrin dan Susilo (2018) peran pemimpin diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mempertahankan eksistensi organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan sehingga mampu memotivasi setiap bawahan agar dapat bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi akan tercapai. Hal tersebut didukung hasil beberapa penelitian yang dilakukan oleh Anitasari (2014), Hartono dan Rotinsulu (2015), Syamsudin (2016), Lalamentik, et al (2018), semuanya berkesimpulan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi dalam sebuah organisasi menurut Robbins (2006: 4) adalah komunikasi antar manusia lebih dari dua orang dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan yang sama. Selain untuk mencapai tujuan bersama juga sebagai tempat untuk mengasah potensi diri menjadi yang lebih baik dalam hal kompetensi dan kualifikasi, sehingga hasil kerjanya semakin meningkat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Anitasari (2014), Hartono dan Rotinsulu (2015), Utami dan Nugrahaningsih (2017), dimana dalam penelitian masing-masing menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Leonardo dan Andreani (2015), salah satu cara untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi bisa dilakukan dengan memberikan perhatian berupa kompensasi kepada pegawai, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai. Menurut Qomaruddin (2018) pemberian kompensasi pada pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja

lebih baik. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Lalamentik, et al (2018), Syamsudin (2016), dan Posuma (2013) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pusat (pegawai BKKBN) yang bertugas di Kabupaten Ponorogo berjumlah 105 orang pegawai. Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar, maka digunakan teknik sensus sehingga 105 orang pegawai pusat dalam penelitian diambil semua untuk dijadikan sampel, namun dari 105 kuesioner yang disebar, 4 kuesioner tidak kembali dan 5 kuesioner rusak/tidak dapat diolah data karena pengisian yang kurang lengkap, sehingga hanya ada 96 kuesioner yang dapat diolah data.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum populasi dan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 1, berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada Tabel 2 dan berdasarkan umur ditunjukkan pada Tabel 3. Pada Tabel 1 diketahui bahwa Perempuan lebih mendominasi sebagai responden yaitu sebesar 59%, sedangkan laki-laki sebesar 41%.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	39	41%
2.	Perempuan	57	59%
	Jumlah	96	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada Tabel 2 diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 74%, SMA sebanyak 20,8%, dan S2 sebanyak 5,2%.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMA	20	20,8%
2	S1	71	74%
3	S2	5	5,2%
	Jumlah	96	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 51-55 tahun, sebanyak 51 responden atau 53%, diikuti 16 responden pada rentang usia 56-58 tahun atau 16,7%, 9 responden pada rentang usia 36-40 tahun atau 9,4%, 8 responden pada rentang usia 41-45 tahun atau 8%, 8 responden pada rentang usia 46-50 tahun atau 8%, 2 responden berada pada rentang usia 20-25 tahun atau 2,1%, dan 2 responden berada pada rentang usia 31-35 tahun atau 2,1%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Rentang Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	20 - 25	2	2,1%
2	31 - 35	2	2,1%
3	36 - 40	9	9,4%
4	41 - 45	8	8,3%
5	46 - 50	8	8,3%
6	51 - 55	51	53,1%
7	55 - 58	16	16,7%
Jumlah		96	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada Tabel 4 diketahui bahwa masa kerja mayoritas responden adalah 25-30 tahun, yaitu sebanyak 40 responden atau 41,7%, kemudian 20 responden memiliki masa kerja 30-35 tahun atau 20,8%, 18 responden memiliki masa kerja 10-15 tahun atau 18,8%, 9 responden memiliki masa kerja 20-25 tahun atau 9,4%, 5 responden memiliki masa kerja 5-10 tahun atau 5,2%, 2 responden memiliki masa kerja 0-5 tahun atau 2,1%, dan 2 responden memiliki masa kerja diatas 35 tahun atau 2,1%.

Tabel 4. Deskripsi Responden Masa Kerja

No	Rentang Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	0 - 5	2	2,1%
2	5 - 10	5	5,2%
3	10 - 15	18	18,8%
4	20 - 25	9	9,4%
5	25 - 30	40	41,7%
6	30 - 35	20	20,8%
7	> 35	2	2,1%
Jumlah		96	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kepemimpinan dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X1_1	0,583	0,000	Valid
X1_2	0,585	0,000	Valid
X1_3	0,759	0,000	Valid
X1_4	0,574	0,000	Valid
X1_5	0,694	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel komunikasi menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel komunikasi dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Komunikasi

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X2_1	0,617	0,000	Valid
X2_2	0,763	0,000	Valid
X2_3	0,798	0,000	Valid
X2_4	0,763	0,000	Valid
X2_5	0,759	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel kompensasi menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kompensasi dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X2_1	0,676	0,000	Valid
X2_2	0,753	0,000	Valid
X2_3	0,696	0,000	Valid
X2_4	0,612	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel kinerja menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kinerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
Y1	0,627	0,000	Valid
Y2	0,718	0,000	Valid
Y3	0,690	0,000	Valid
Y4	0,696	0,000	Valid
Y5	0,621	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,638	0,60	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,796	0,60	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,623	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,689	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kepemimpinan menunjukkan nilai 0,638. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 63,8% apabila dilakukan pengukuran diulang. Uji reliabilitas kuesioner komunikasi menunjukkan nilai 0,796. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 79,6% apabila dilakukan pengukuran diulang. Uji reliabilitas kuesioner kompensasi menunjukkan nilai 0,623. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 62,3% apabila dilakukan pengukuran diulang. Uji reliabilitas kuesioner kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,689. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 68,9% apabila pengukuran diulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinieritas	Nilai tolerance: 0,801; 0,967; 0,800 Nilai VIF: 1,248; 1,034; 1,249	Tidak ada multikolinieritas
Autokorelasi	Sig. 0,414 > 0,05	Terbebas dari masalah autokorelasi
Heteroskedastisitas	Sig. 0,567; 0,800; 0,943 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Normalitas	0,511 > 0,05	Data residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,872	1,550		1,208	0,230
Kepemimpinan (X ₁)	0,655	0,064	0,649	10,255	0,000
Komunikasi (X ₂)	0,065	0,043	0,092	1,497	0,138
Kompensasi (X ₃)	0,225	0,083	0,184	2,715	0,008
Uji F	59,863				0,000
Adjusted R Square	0,650				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Hasil regresi berganda di atas dapat dijabarkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,872 + 0,655 X_1 + 0,065 X_2 + 0,225 X_3$$

Interpretasi analisis regresi linear berganda:

$a = 1,872$ bertanda positif, berarti apabila variabel bebas (kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi) sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo adalah positif.

$b_1 = 0,655$ bertanda positif, artinya jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel komunikasi dan kompensasi tetap.

$b_2 = 0,065$ bertanda positif, artinya jika variabel komunikasi meningkat maka kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan dan kompensasi tetap.

$b_3 = 0,225$ bertanda positif, artinya jika variabel kompensasi meningkat maka kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan dan komunikasi tetap.

Uji t (uji signifikansi)

Hasil uji t pengaruh variabel kepemimpinan diperoleh p value (0,000) < 0,05 sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Hasil uji t pengaruh variabel komunikasi diperoleh p value (0,138) > 0,05 sehingga komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sehingga H_2 tidak terbukti kebenarannya. Hasil uji t pengaruh variabel kompensasi diperoleh p value (0,008) < 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sehingga H_3 terbukti kebenarannya.

Uji F (uji ketepatan model)

Hasil Uji F diperoleh nilai F hitung 59,863 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompensasi terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,650 yang artinya besar pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi, kompensasi terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sebesar 65%, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja dan motivasi.

IMPLIKASI KEBIJAKAN

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompensasi terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompensasi terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} 10,245 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo terbukti. Hasil ini mendukung hasil beberapa penelitian yang dilakukan oleh Anitasari (2014), Hartono dan Rotinsulu (2015), Syamsudin (2016), Lalamentik, et al (2018), semuanya berkesimpulan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo selaku instansi pembina pegawai pusat senantiasa memberikan kepemimpinan yang baik terhadap pegawai pusat. Baik dalam hal pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, maupun memotivasi pegawai pusat dalam hal meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan t_{hitung} 1,497 dengan p value $0,138 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_2 yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo tidak terbukti. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro dkk (2013) dan Lalamentik, et al (2018) yang menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo tidak berpengaruh signifikan mungkin disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya:

- a. Kurangnya *feedback* / masukan dari pegawai terhadap atasan untuk kemajuan organisasi
- b. Kurangnya acara rapat yang dapat digunakan sebagai ajang penyampaian informasi secara bersama sehingga ada pengarahan langsung dan kesamaan persepsi dalam penyampaian informasi.

- c. Belum optimalnya pemanfaatan media teknologi dalam berkomunikasi
Untuk meningkatkan komunikasi dapat dilakukan dengan beberapa cara di antaranya:
- Mendorong pegawai untuk memberikan *feedback* / masukan
 - Melaksanakan rapat rutin mingguan
 - Menggunakan saluran komunikasi yang ada, dapat melalui media teknologi seperti membentuk grup di *whatsapp*, *facebook*, *twitter*, dan semacamnya.
 - Saling mendengarkan ketika ketika bawahan / rekan pegawai berbicara, sehingga meningkatkan rasa dihargai.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung 2,715 dengan $p\ value\ 0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_3 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo terbukti. Hasil ini mendukung hasil penelitian dari Lalamentik, et al (2018), Syamsudin (2016), dan Posuma (2013) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin besar, maka kinerja pegawai semakin meningkat dan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja pegawai juga menurun. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo dirasa sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan, dengan semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan lagi kinerja menjadi jauh lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo, hal ini dapat berarti apabila kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Peran kepemimpinan yang diterapkan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sudah sangat baik. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Komunikasi telah memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo namun belum signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perlu lebih diperbaiki lagi jalannya komunikasi baik komunikasi dua arah maupun komunikasi antar sesama agar peningkatan kinerja pegawai semakin baik serta menggunakan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami dalam menyampaikan visi dan misi organisasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pusat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo, hal ini berarti semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Anitasari, Yessy. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Masaji Tatanan Container Kota Semarang". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing Group. Pamulang-Tangerang Selatan.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani dan Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 4. Hal. 137-146
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopie Jorie Rotinsulu. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado". *Jurnal Emba* Vol.3 No.2. Hal. 908-916
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendriani, Susi, Yulia Efni dan Arika Fitriani. 2014. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* 5 (2). Hal. 133-144.
- Kartini, Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawaliagrafindo Persada. Jakarta.
- Lalamentik, Agnes Adelvin, Paulus Kindangen dan Victor Lengkong. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado". *Jurnal EMBA* Vol.5 No.1, Hal. 144 – 153
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kopanitia". *Jurnal AGORA* Vol. 3, No. 2. Hal. 28-31.
- M. Kiswanto. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kaltim Pos Samarinda". *Jurnal EKSIS* Vol.6 No.1, Hal. 1267 – 1439
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mundakir dan Zainuri. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 Hal. 37-48.

- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nimran, Ahmad. 2012. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Laros. Surabaya.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Pustaka Setia. Bandung.
- Nuswantoro, Agrona Brajahadi, SL. Triyaningsih dan Ernawati. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo dengan Kesejahteraan sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Ekonomi* Volume XXV No. 2, Hal 216-225
- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol 1. No. 4. Hal 646-656.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Purwanto, Joko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Qomaruddin. 2018. "Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru menurut Perspektif Ekonomi Islam Studi pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi Ekonomi Syariah. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Santoso, S. 2015. *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendy. 2019. *Metode Penelitian Survei*. Edisi revisi. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia, Yogyakarta.
- Syamsudin. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Lima Sempurna Cikande – Serang". *Jurnal Sains Manajemen* Volume.2 No.2. Hal. 84-93.
- Terry, R. George dan Lesli W. Rue. 2016. *Dasar-dasar Manajemen / George R Terry dan Leslie W Rue diterjemahkan oleh G.A Ticoalu*. – Cet. 11. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Tongo, Yubersius. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.2 , No.4, Hal. 103-117
- Utami, Indah Wahyu dan Widi Nugrahaningsih. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gatak". *Gema*, Tahun XXX/52. Hal 2.509-2.516
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.