



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Program Pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang

Andi Djalante^{*1}, Didiek Handayani Gusti², Gusriyani³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dalam pembinaan program Pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan dan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dalam pembinaan Program pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan dan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang dan (3) mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pembinaan program Pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan dan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (2) secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Keywords:

Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author :

Email Address : andidjalante1960@gmail.com

Received 12, Agustus 2021, Accepted 15, December 2021, Published 24, December 2021"

PENDAHULUAN

Kampung KB merupakan salah satu program pamungkas pemerintah dalam mengatasi masalah kependudukan. Sebagai perwujudan dari pelaksanaan agenda prioritas pembangunan nawacita, Kampung KB tidak hanya berbicara soal membatasi ledakan penduduk tapi juga memberdayakan masyarakat agar berperan nyata dalam Pembangunan. Untuk itu, Kampung KB diharapkan mampu mengentaskan kemiskinan,

mendekatkan pembangunan kepada masyarakat serta membangun masyarakat berbasis keluarga.

Upaya pengendalian kelahiran dilaksanakan melalui Program Keluarga Berencana (KB). Sebagaimana yang telah diketahui KB bertujuan untuk mengatur kelahiran dan meningkatkan kesejahteraan ibu, serta upaya penurunan tingkat kematian ibu dan anak, meningkatkan jangkauan serta mutu pelayanan kesehatan dan gizimasyarakat agar terwujudnya keluarga kecil berkualitas. Kampun KB itu sendiri adalah “satuan wilayah tingkat RW, dusun atau setara yang memiliki kriteria tertentu, dimana terdapat keterpaduan program kependudukan, keluarga berencana, pembangunan keluarga dan pembangunan sektor terkait yang dilaksanakan secara sistemik dan sistematis”.

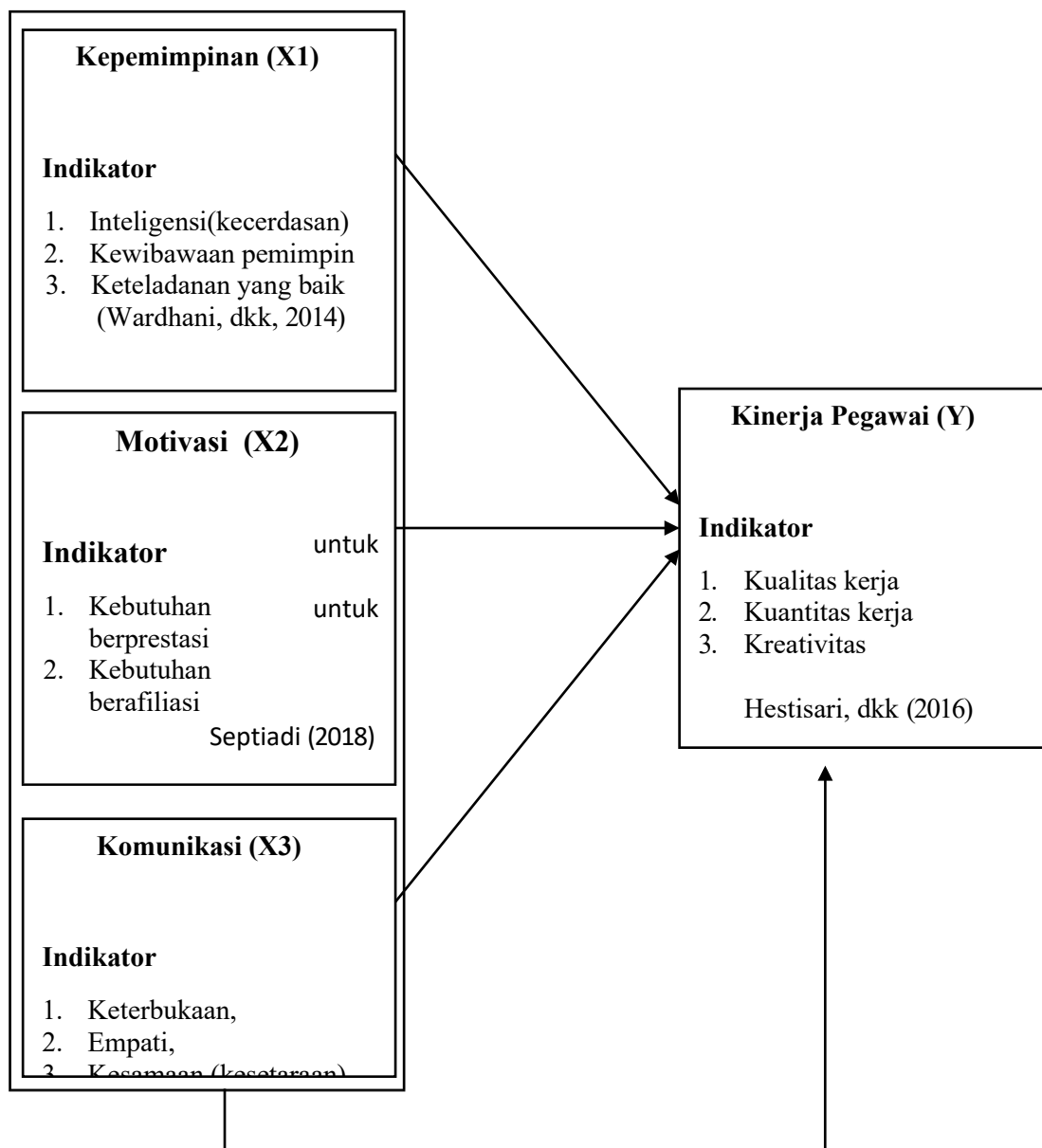
Untuk menggalakkan kembali program Keluarga Berencana (KB) saat ini di Kabupaten Sidenreng Rappang kembali marak kegiatan kampung KB. Setidaknya sudah ada 11 kampung KB yang berdiri di 11 kecamatan. Ke 11 Kampung KB tersebut yakni di Kelurahan Toddang Pulu Kecamatan Tellu Limpoe, Desa Wanio Timoreng Kecamatan Panca Lautang, Kelurahan Bangkai Kecamatan Watangpulu, Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti, Kelurahan Lalebata Kecamatan Panca Rijang, Desa Bina Baru Kecamatan Kulo, Desa Damai Kecamatan Watang Sidenreng, Desa Sumpang Mango Kecamatan Pitu Riawa, Desa Kampaie Kecamatan Dua Pitue, Desa Bola Bulu Kecamatan Pitu Riase, dan Desa Tanete Kecamatan Maritengngae.

Pembentukan Kampung KB tersebut dalam rangka menggalakkan lagi program KB yang sudah lama tidak dilaksanakan di tengah-tengah masyarakat. Pembentukan kampung KB di setiap Kecamatan merupakan upaya pemerintah pusat, seperti yang tercantum dalam nawacita yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dan pedesaan. Dalam kegiatan itu, seluruh warga di ajak untuk tetap mengedepankan Delapan Fungsi Keluarga, yakni Fungsi Agama, Fungsi Sosial Budaya, Fungsi Cinta Kasih, Fungsi Perlindungan, Fungsi Reproduksi, Fungsi Sosialisasi dan Pendidikan, Fungsi Ekonomi, dan Fungsi Pembinaan Lingkungan.

Ada beberapa fenomena yang tidak sesuai harapan sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini antara lain: 1) Kampung KB selalu identik hanya dengan pemasangan alat kontrasepsi, 2) Kampung KB tidak hanya diperuntukkan untuk ibu-ibu/wanita, 3) Tujuan pembentukan Kampung KB adalah meningkatkan partisipasi masyarakat khususnya masyarakat daerah pembentukan kampung KB untuk berinovasi dan menciptakan konsep keluarga kecil yang bahagia, 3) Kurang terjalannya komunikasi yang kondusif antar pemimpin daerah dan masyarakat untuk membangun bersama daerah dalam hal ini adalah daerah penunjukkan Kampung KB.

Dalam pembentukan Kampung KB ini, ada beberapa factor yang berpengaruh dalam pembentukannya dan pelaksanaannya di lapangan, diantaranya kepemimpinan, seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sifat, sikap atau perilaku, dan kemampuan. Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin pada umumnya ialah bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, kritis, jujur, sabar, bertanggung jawab dan sebagainya. Keadaan tersebut mengacu pada kadar kemampuan pemimpin dan kemampuan orang yang dipimpin untuk bekerjasama. Dalam hal ini

kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Robbins (2013) mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Motivasi kerja pegawai amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar.



HIPOTESIS

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Diduga kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam pembinaan program pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan Dan Pengendalian Penduduk dan KB Di Kabupaten Sidenreng Rappang

2. Diduga kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dalam pembinaan program pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan Dan Pengendalian Penduduk dan KB Di Kabupaten Sidenreng Rappang

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2008). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Dan Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten Sidenreng Rappang. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2021. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan dan Pengendalian Penduduk dan KB Di Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. Kemudian pada Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pada Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Selain Uji t, pada pengujian hipotesis juga dilakukan uji F yakni pengujian yang dilakukan untuk menguji bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang paling dominan dilakukan dengan Uji β . Pada Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

Hasil dan Pembahasan

Analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 23. Hasil pengolahan data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,381	3,054	0.003
Kepemimpinan (X ₁)	0,448	6,788	0.000
Motivasi (X ₂)	0,113	2,460	0.017
Komunikasi (X ₃)	0,310	3,489	0.001

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 1,381 + 0,448 X_1 + 0,113 X_2 + 0,310 X_3$$

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	203.769	3	67.923	231.734	0,000
Residual	16.414	56	0.923		
Total	220.182	59			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai F statistik sebesar 231.734 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang .

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di kabupaten Sidenreng Rappang pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,381	3,054	0.003
Kepemimpinan (X_1),	0,449	6,788	0.000
Motivasi (X_2)	0,113	2,460	0.017
Komunikasi (X_3)	0,310	3,489	0.001

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang
- 2) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang
- 3) Pengaruh *Komunikasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *Komunikasi* berpengaruh positif

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB kabupaten di Sidenreng Rappang

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.000
X₁	0,449	0.000
X₂	0,113	0.017
X₃	0,310	0.001

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan (X_1).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962	.925	.921	.541

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁, X₃

b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,962, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,962 atau 96.2% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi

Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Komunikasi (X_3) Sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Estiningsih (2018), Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2017), menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Hakim & Hadipapo (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah pengaruh proses pengaruh sosial. Dalam hal ini, kepemimpinan merupakan pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur (mengatur) aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahan dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, mempunyai disiplin tinggi, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap atasan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan khususnya pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini pemimpin harus mampu memahami, melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya, sehingga bawahan akan merasa senang bekerja sehingga kinerja pemerintahan dapat tercapai secara maksimal (Hardiyana & Helwiyan, 2011).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Sarah Novathna, M. Fachri Adnan (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya (Yoesana, 2013).

Menurut Karunia (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis dimana seseorang terdorong untuk bertindak dalam mencapai tujuan, baik tujuan organisasi atau tujuan individual. Selanjutnya pernyataan dari Rumondor (2013), "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan motivasi berprestasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Hestisani dkk, 2014).

3. Pengaruh Budaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan Estiningsih (2018), Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2017), menemukan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Isu strategis Otonomi Daerah ialah sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumberdaya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut. Proses pencapaian tujuan organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain.

Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Robert Bacal, 2005). Seperti yang dikatakan GR Terry (dalam Sopiah: 2008) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hendriani & Fitriani (2014) Kekuatan suatu organisasi terletak pada SDMnya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Suatu organisasi yang maju dan berkembang selalu berkomunikasi dengan organisasi lain. Herdment (2007) menyatakan keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pentingnya komunikasi eksternal yang diterapkan. Penerapan suatukomunikasieksternal dibangun atas komunikasi timbal balik. Wujud komunikasi eksternal secara timbal balik berupa pemberian informasi, kegiatan kerjasama dan dialog antar organisasi.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian penduduk dan KB di kabupaten Sidenreng Rappang sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel kepemimpinan (X_1).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

SIMPULAN

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya.. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak hal-hal yang memotivasi seorang pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di kabupaten Sidenreng Rappang .Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ,hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi antar Pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di kabupaten Sidenreng Rappang . Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 92,5%. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian penduduk dan KB di kabupaten Sidenreng Rappang sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel kepemimpinan

Referensi :

- Abdul & Hadipapo Anwar. 2015. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi. Ekobis (online) Vol.16 No.1 Januari 2015.
- Afandi Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta Indonesia.

- Arum Janie. D. N. 2012. Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS. Semarang: Semarang University Press
- Bungin, B. Busro, 2015. Penelitain Kualitatif. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences. Vol. 2 Issue 6.
- Hakim, Abdul. 2007. Kepemimpinan Islami. Cetakan 1. Penerbit: Unissula Press.
- Hamzah Uno. 2017. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hardiyana Aan & Helwiyen Farina. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (Online) Vol.5 No.2.(<http://www.stiepas.ac.id>, diakses 17 Maret 2020)
- Hasim, Djamil. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Bantorejo. Penerbit Qiara Media.
- Heriyanto & Hidayati, Sitti Noor. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maksipreneur. Vol VI, No.1. (Diakses 01 April 2021).
- Hestisani Hindria, Bagia I Wayan & Suwendra I Wayan. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Gane19 Maret 2020
- Karunia, Nina. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Kumolo, T. 2016. Surat Edaran Perencanaan Dan Pembentukan Kampung Kb. Jakarta.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. UUP AMP YKPN: Yogyakarta
- Mardikanto, Totok 2015. Pemberdayaan Masyarakat dalam Prespektif Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta
- Margono, S. 2014. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta Mashur, D. 2016. Administrasi Pembangunan. Pekanbaru: ALAF RIAU.
- Moleong, J Lexy. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, J. L. 2016. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Muhtor. 2019. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia
- Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta.
- Nazri, moh. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nugraha, Nanang. 2018. Korelasi Motivasi Peserta Dalam Diklat Teknis Pelayanan Publik. Jurnal Inspirasi Volume 9 No.1 Februari 2018:19-39. Diakses 13 Maret 2020.
- Nurhayati, Tati. 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformatif dengan Motivasi Kerja. Jurnal Edukasi Vol.1 No.2 (<http://www.Syeknurjati.ac.id>, dDiakses 01 Mei 2020)
- Nurkholis, M, Kgs., Berlian Zarnial & Listiawati. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. I-Economic (Online). Vol.4 No.2 Desember 2018.
- Pangarso, Astadi & Susanti Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. Tahun 9. No.2 (diakses 21 Maret 2020)
- Pardede, A. C & Mustam, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi di Kabupaten Semarang. Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. (<http://www.media.neliti.com>, ac id, Diakses 16 Maret 2020).
- Pattynama JV, Kojo Christoffel & Repi Agusta L. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Journal EMBA Vol.4No.1 (Diakses 30 April 2020).
- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-teori Motivasi. Jurnal Adabiya, Vol.1 No.83 (Online).(Diakses 28 April 2020)
- Prihantoro, Agung. 2015. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Penerbit: Deepublish CV Budi Utama. Sleman
- Purnono, Eko & Saragih, Herlina JR. 2016. Teori Kepemimpinan dalam Organisasi. Penerbit: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Putri, Winda Adinda. 2018. Determinasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rambe, Anna Rachmaniah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretaria Daerah Kabupaten Kepulauan

Yapen. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Penerbit: UB Media. Malang

Rohmatiah, Ahadiati & Anggarini, N. S. 2019. Analisis Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto. Yustisia Merdeka Jurnal Ilmu Hukum (Online) Vol. 5 No. 1 Maret 2019. (<http://www.yustisia.unmermadium.ac.id>, Diakses 16 Maret 2020).

Rumondor, Vico Wentri. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian Diklat Daerah Minahasa Selatan. Jurnal Emba, Vol.1 No.4 (ejournal.unsrat.ac.id, Diakses 24 Maret 2020)

Septiady Adrian, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. Psimakom Vol.12 No.1 Januari 2018. (<http://jurnal.stieyassananggana.ac.id>, Diakses 19 Maret 2020).

Silviane, I. 2017. Kampung KB Upaya Nyata Membangun Bangsa. Jakarta: Yayasan Cipta Cara Padu.

Siregar, Syofian. 2015. Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sopa Ikhwan. 2011. Manajemen Pikiran dan Perasaan. Penerbit Zaman. Jln. Kemang Timur Raya No.16.

Suci, Masasti & Ismiyati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang, Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Economic Education Analysis Journal. (Online). (<http://journal.unnes.ac.id>, Diakses 07 Mei 2020)

Suekarso & Putong, Iskandar. 2015. Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis. Suetrisno Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit: Kencana. Jakarta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: ALFABETA,.

Suharto, edi. 2017. Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat. Bandung: PT. Refika Aditama.

Suryono, Agus. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Etika dan Standar Profesional Sektor Publik. Penerbit: Universitas Brawijaya Press (UB Press) Malang.

Tarigan, R. 2015. Perencanaan Pembangunan Wilayah. Jakarta: PT Bumi aksara.

Theresia, A. 2015. Pembangunan Berbasis Masyarakat. Bandung: ALFABETA,

Try Astuti, An Ras. 2019. Manajemen Organisasi (Teori dan Kasus). Pare-pare: Nusantara Pres

Utari, Khiki. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kinerja

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ...

- Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol 3. No.1 (<http://www.ejournal.pin.or.id>, Diakses 01 Mei 2020)
- Wardhani AP, Leonardo Budi H, & Maria MM. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*. Vol.2 No.2 (<http://www.jurnal.unpand.ac.id>, diakses 01 Mei 2020)
- Waworuntu Bob. 2003. Determinan Kepemimpinan. *Makara, Sosial Humaniora (Online)* Vol.7, No.2 Desember 2003, (<http://www.hubsasia.ac.id>, Diakses 24 Maret 2020)
- Wibowo. 2011. Teori Kepemimpinan. Badan Kepegawaian Daerah. Kota: Yogyakarta.
- Widhiarso, Wahyu. 2010. Pengembangan Skla Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons. *Pengembangan Skala Psikologi* (<http://www.whidiarso.staff.ugmac.id>, diakses 13 Mei 2020)
- Yekti, Sundoro. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, (Online)* Vol.1 No.2 Desember 2012. (<http://e-journals.unmul.ac.id/>, Diakses 13 Maret 2020).
- Yoesana, Umy. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Volume 1, Nomor 1, 2013-13-27 (Online), (<http://www.ejournal.pin.or.id>, diakses 01 Mei 2020)
- Yulianti, R N, Hendriani, S & Maulida Yusni. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio (Online)* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.