

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai (Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya)

Muhammad Rodhiyallah, Amiartuti Kusmaningtyas, Hendro Tjahjono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

e-mail: rodhismart@unusa.ac.id

Abstract: The aim of the study was to analyze and determine the influence of leadership and communication, on employee motivation and performance at Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Branch, as many as 100 persons. Sampling technique samples (Slovin) data was analyzed with multiple linear regression with SPSS for windows program. The result of the research indicated that leadership, communication, and motivation simultaneously have significant effect on employees' performances with determination value of 0,424 or 4,24%. Leadership, communication and motivation partially has significant effect on performance. Communication itself has dominant effect on employee's performance.

Keywords: leadership, communication, motivation, and employee performance

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No. 43/1999 Pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Satuan polisi pamong praja (satpol PP) adalah aparatur pemerintah daerah yang melaksanakan tugas kepala daerah melalui sekretaris daerah yang mempunyai tugas menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Dalam menjalankan tugas satpol PP mempunyai dasar hukum yaitu peraturan Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah No. 6

Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Undang-Undang No.32 Tahun 2004 Pasal 148 mengamanatkan bahwa untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dibentuk satuan polisi pamong praja. Pembentukan dan susunan organisasi satuan polisi pamong praja berpedoman pada peraturan pemerintah. Menurut Peraturan Pemerintah No. 6 tahun 2010 Pasal 4 bahwa Satpol PP mempunyai tugas menegakkan perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Satpol PP dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, satpol PP mempunyai fungsi menyusun program dan menjadi pelaksana penegakan Perda dan Per-

aturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Kemudian melaksanakan kebijakan penegakan perda dan peraturan kepala daerah, melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah, melaksanakan kebijakan perlindungan masyarakat, melaksanakan koordinasi penegakan perda dan peraturan kepala daerah, serta penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, penyidik pegawai negeri sipil daerah, atau aparaturnya lainnya, melakukan pengawasan terhadap masyarakat, aparaturnya, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati penegakan perda dan peraturan kepala daerah.

1. Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, satpol PP mempunyai fungsi sebagai berikut.
 - a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.
 - b. Pelaksanaan kebijakan penegakan perda dan peraturan kepala daerah.
 - c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah.
 - d. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat.
 - e. Pelaksanaan koordinasi penegakan perda dan peraturan kepala daerah serta penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, penyidik pegawai negeri sipil daerah, atau aparaturnya lainnya.

- f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparaturnya, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati penegakan perda dan peraturan kepala daerah.
 - g. Pelaksanaan tugas lainnya.
2. Pelaksanaan tugas lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g meliputi hal-hal sebagai berikut.
 - a. Mengikuti proses penyusunan peraturan perundang-undangan serta kegiatan pembinaan dan penyebarluasan produk hukum daerah.
 - b. Membantu pengamanan dan pengawalan tamu VVIP termasuk pejabat negara dan tamu negara.
 - c. Pelaksanaan pengamanan dan penertiban asset yang belum teradministrasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
 - d. Membantu pengamanan dan penertiban penyelenggaraan pemilihan umum dan pemilihan umum kepala daerah.
 - e. Membantu pengamanan dan penertiban penyelenggaraan keramaian daerah/kegiatan yang berskala massal.
 - f. Pelaksanaan tugas pemerintah umum lainnya yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kondisi di lapangan saat ini, satpol PP yang cenderung menegakkan peraturan daerah dengan cara-cara represif walaupun sudah ada upaya-upaya persuasif yang dilakukan sehingga kesan yang ditimbulkan seakan-akan arogan dan kurang merakyat. Akan tetapi, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya sudah mempunyai tim negosiator sebagai ujung tombak di dalam melaksanakan tugas, utamanya di dalam penegakan Peraturan Daerah Kota Surabaya.

Kesan yang ingin dilihat oleh masyarakat bahwa Satpol PP harus bersikap humanis dalam melakukan kegiatan-kegiatan pembinaan pada masyarakat.

Surabaya terdiri dari masyarakat yang heterogen di mana berbagai suku, kebudayaan, dan agama. Kemajemukan itu merupakan kekayaan dan kekuatan yang sekaligus menjadi tantangan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Tantangan itu sangat terasa terutama ketika satuan polisi pamong praja membutuhkan kebersamaan dan persatuan dalam menghadapi dinamika kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri.

Tugas-tugas yang berat tersebut diperlukan organisasi yang solid, kompak, dan proaktif untuk menyelesaikan amanat. Dalam menggerakkan Organisasi dalam arti peningkatan kinerja, dibutuhkan keterampilan teknik ekonomi, sosial, dan ketekunan serta disiplin tertentu sesuai dengan dinamika keprofesionalan dan derap partisipasi yang populer dari pegawai yang terlibat dalam satuan polisi pamong praja saat ini dan mendatang.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik pegawai dapat berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkatkan sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dan pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai.

Efisiensi adalah seberapa baik sumber-sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan suatu hasil. Dapat dikatakan bahwa efisiensi sebagai penghematan penggunaan sumber-

sumber daya dalam kegiatan organisasi. Dengan efisiensi dimaksudkan pemakaian sumber daya yang lebih sedikit untuk mencapai hasil yang sama. Konsep efisiensi ini lebih berorientasi pada masukan dari pada keluaran.

Pencapaian suatu kumpulan hasil yang direncanakan menunjuk pada efektivitas. Di sini pencapaian sumber daya tidak dipersoalkan. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa baik atau seberapa jauh sasaran (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai. Nilai efektivitas dicerminkan oleh perbandingan nilai keluaran aktual dengan keluaran yang di rencanakan. Makin besar persentase sasaran yang dicapai, makin tinggi tingkat efektivitas konsep efektivitas berorientasi pada keluaran (*output*), bukan pada masukan (*input*). Efektivitas yang tinggi belum tentu efisien. Jelasnya, suatu proses dikatakan lebih efektif bila dengan masukan yang sama di peroleh keluaran yang lebih besar, hasil yang lebih jelas, atau dalam waktu yang lebih singkat.

Jika efisiensi berorientasi pada masukan yang lebih sedikit dan efektivitas berorientasi pada keluaran yang lebih baik, maka produktivitas berorientasi pada keduanya. Efektivitas membandingkan hasil yang dicapai, sedang efisiensi membandingkan masukan sumber daya yang digunakan. Dari keterangan di atas, efektivitas berhubungan dengan unjuk kerja, sedangkan efisiensi berhubungan dengan pemakaian dengan sumber daya. Efisiensi berorientasi pada masukan dan efektivitas berorientasi pada keluaran. Untuk dapat mengorganisasi fungsi-fungsi efisiensi dan aktivitas dalam organisasi perlu di dukung oleh komunikasi yang baik dan organisator yang memadai.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara memimpin sebuah

organisasi di satuan polisi pamong praja, serta dapat mengetahui gaya-gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi situasi dan kondisi tertentu. Selain itu juga tujuan adanya variabel komunikasi adalah menciptakan pemahaman bersama antara pegawai dan tujuan komunikasi adalah pertukaran informasi dan penyampaian makna suatu sistem sosial atau organisasi di satuan polisi pamong praja. Di dalam penulisan ini menggunakan variabel motivasi tujuannya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan, ataupun pembangkit tenaga pada pegawai satuan polisi pamong praja untuk berbuat dan bekerjasama secara optimal di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat menumbuhkan kinerja yang efektif yang diharapkan akan mampu memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik. Dari semua itu, tujuan utamanya untuk membantu memperbaiki kinerja pegawai satuan polisi pamong praja yang mungkin kurang maksimal. Pada akhirnya memberikan rasa kepercayaan yang kuat bagi para pegawai untuk berimprovisasi dalam menjalankan semua kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, penelitian ini diberi judul: *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?

2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Definisi Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan pimpinan dalam memimpin dan mengarahkan para karyawannya (Pramudyo, 2010). Menurut Nuraini (2002: 67), kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya memengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Dalam Pramudyo (2010), menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Definisi yang sederhana menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikutsertaan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat komunikasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja. Jadi, pemimpin manager berusaha melampaui harapan perusahaan. Istilah-istilah pokok tertentu perlu diterapkan (Cribbin, 1982: 12) adalah sebagai berikut.

Kemampuan memperoleh: kepemimpinan merupakan proses pengaruh yang memungkinkan manager membuat orang-orangnya bersedia mengerjakan apa yang harus di kerjakan, mengerjakan dengan baik apa yang harus di kerjakan. Tetapi proses memengaruhi ini jarang sepihak. Jika Anda memengaruhi orang Anda, mereka sebaliknya juga memengaruhi Anda. Ada kalanya mereka lebih berpengaruh terhadap perilaku Anda daripada daya Anda memengaruhi perilaku mereka (Cribbin, 1982: 12).

Konsensus dan keikatan: Lenin pernah mengatakan bahwa 100 orang yang terorganisasikan, yang terikat kepada suatu sasaran, akan menundukkan 1000 orang. John Hancock menyatakan bahwa ia lebih senang keputusan yang 50% benar teknis dan kelompok menerimanya dengan 90% antusiasme, daripada suatu keputusan yang 90% benar secara teknis dan kelompok menerimanya hanya 50% antusiasme. Inilah sebabnya mengapa pemimpin, jikalau mungkin, berusaha mendapatkan konsensus dan keikatan daripada kesewenangan keunggulan satu suara.

Pada Sasaran Bersama: ini membedakan kepemimpinan dari manipulasi. Tujuan pemimpin dan bawahan ini tidak usah sama, dan jarang sama. Tetapi harus ada beberapa sasaran bersama, jika hendak bekerja sama. Samuel Gompers, seorang pendiri gerakan perburuhan Amerika, menggarisbawahi hal ini lebih 60 tahun yang lalu.

Kepentingan majikan dan kepentingan pekerja sama sekali lain, jangan menyamaratakan. Mereka bukannya mempunyai persamaan kepentingan, tetapi mereka mempunyai kerjasama kepentingan, kerjasama kepentingan yang sama juga ada di antara seorang pembikin dan pelanggannya yang terbaik (C. Crowther, 1992, 445).

Pengertian Komunikasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual. Argiris (1994) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*massage*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*). Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirimkan informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Proses berlanjut di mana penerima mengirimkan *feedback* atau umpan balik pada pengirim pesan awal. Dalam proses tersebut terdapat distorsi-distorsi yang mengganggu aliran informasi yang dikenal dengan noise. Dengan kata lain komunikasi oleh sebagian orang diartikan sebagai proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan sebagainya. Oleh karena itu, apabila orang telah mengirimkan surat, menempelkan pengumuman pada papan pengumuman, penelepon, dan sebagainya, ia menganggap bahwa dirinya telah melaksanakan komunikasi. Berkat kemajuan teknologi yang begitu cepat, alat-alat komunikasi pun bertambah maju

sehingga interlokal antara Jakarta dan Surabaya, bahkan ke Amerika dapat dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat. Kemajuan alat-alat komunikasi demikian hebatnya. Dalam hubungan dengan kemajuan teknologi alat-alat komunikasi ini, ada orang yang menganggap bahwa suatu perusahaan yang telah menggunakan alat komunikasi yang mutakhir atau modern telah melaksanakan komunikasi dengan baik.

Motivasi

Menurut *Mc. Donald* (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian *Mc. Donald* ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/"*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi, dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkret motivasi dapat diberi batasan sebagai "Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien" (Sarwoto, 1979: 135).

"Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Pemberian motivasi

dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya" (Manullang, 1982: 150).

Penggerakkan (*motivating*) dapat didefinisikan: keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis "(Siagian, 1983: 152).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

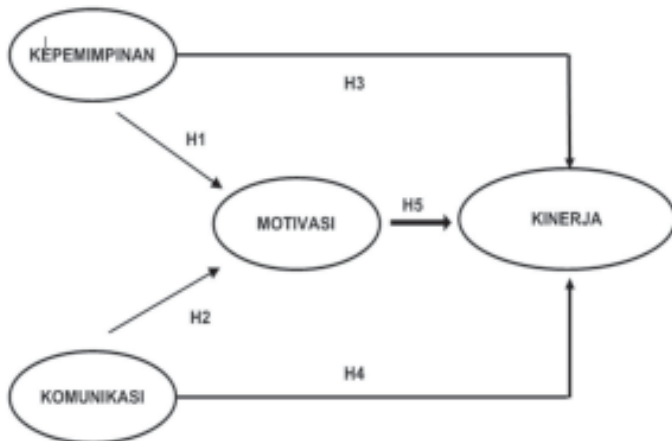
KERANGKA KONSEPTUAL DAN METODE PENELITIAN

Tugas-tugas yang diemban oleh pegawai satpol PP (satuan polisi pamong praja) dan adanya ancaman dan tekanan baik secara halus tersembunyi maupun terang-terangan dengan berbagai dalih, maka perlu adanya tindakan dan sikap pemimpin yang tangguh. Hal ini terjadi karena satpol PP adalah sebagai penegak peraturan daerah (perda) yang mencakup hubungan antara masyarakat.

Selain itu, berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan peranan yang diemban, menempatkan satuan polisi pamong praja untuk berhubungan dengan berbagai komponen masyarakat yang beragam. Dengan demikian, diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik bagi pegawainya. Kemampuan berkomunikasi mutlak diperlukan untuk menjembatani perbedaan-perbedaan yang timbul dikarenakan ting-

ginya tingkat heterogenitas masyarakat Indonesia. Di sisi lain, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dapat dipandang dari dua faktor yaitu komunikasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tersebut maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Bagan Kerangka Konseptual

Objek Penelitian

Populasi

Objek penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Satpol PP Kota Surabaya dengan jumlah populasi 500 karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (N) atau sensus.

Berdasarkan penentuan jumlah sampel tertentu dengan taraf kesalahan 10%, maka dari populasi sejumlah 500 diperoleh sampel 100 orang.

Dengan metode ini maka jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dari anggota populasi yaitu sebesar 100 orang. Metode ini digunakan karena jumlah populasinya sedikit. Selanjutnya, seluruh responden diberi angket dan diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah disediakan. Responden yang diberi kuesioner dapat memberikan tanggapan secara

pribadi dengan alternatif jawaban yang tersedia. Hasil tanggapan yang diperoleh dari responden selanjutnya dianalisis sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan (X_1)

Merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya memengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan pernyataan yang diberikan. Dilihat dari jumlah responden yang cenderung memberikan jawaban setuju (skor 4) yaitu sebanyak 48% dan 28% menjawab sangat setuju (skor 5) bahwa pegawai satpol PP memiliki yang tinggi jika dilihat dari kecakapan dalam berkomunikasi, mempunyai pengambilan keputusan yang baik, perlakuan yang adil, dan keteladanan yang baik.

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Komunikasi (X_2)

Merupakan suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*message*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*). Menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan pernyataan yang diberikan, dilihat dari jumlah responden yang cenderung memberikan jawaban setuju (skor 4), yaitu sebanyak 46% dan 28% menjawab sangat setuju (skor

5) bahwa pegawai satpol PP memiliki komunikasi yang baik jika dilihat dari kemudahan dalam berkomunikasi sehingga mudah dipahami, komunikasi yang lengkap (tidak diperlukan tambahan penjelasan/cukup memadai), komunikasi yang tepat waktu (sesuai kebutuhan) dan keakraban (saling percaya).

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi (Z)

Merupakan terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/"*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi, dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan pernyataan yang diberikan, dilihat dari jumlah responden yang cenderung memberikan jawaban setuju (skor 4) yaitu sebanyak 42% dan 39% menjawab sangat setuju (skor 5) bahwa pegawai satpol PP memiliki motivasi yang tinggi jika dilihat dari minat kerja pegawai, pemberian tanggung jawab, rasa kebersamaan yang tinggi, dan gaji yang diberikan.

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y)

Merupakan seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasi dengan kemampuan, sifat, atau karakteristik individu dan persepsi terhadap peran yang harus dilakukannya, atau dapat didefinisikan kinerja sebagai derajat sebe-

rapa besar pencapaian atau pemenuhan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan pernyataan yang diberikan, dilihat dari jumlah responden yang cenderung memberikan jawaban setuju (skor 4) yaitu sebanyak 42% dan 33% menjawab sangat setuju (skor 5) bahwa pegawai satpol PP memiliki kinerja yang tinggi jika dilihat dari satuan dari hasil kerja, kualitas hasil kerja, keterampilan dan kemampuan kerja, kreativitas kerja, dan kesediaan untuk bekerjasama.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Instrumen Validitas

Dalam penelitian ini ketentuan yang digunakan adalah jika koefisien validitas $e > 0,30$ maka pertanyaan dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas $< 0,30$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)
Ítem pernyataan dari variabel kepemimpinan (X_1) sebanyak empat butir dan hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa semua item pada variabel kepemimpinan adalah valid, karena nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) yang dihasilkan lebih dari 0,30.
2. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)
Ítem pernyataan dari variabel komunikasi (X_2) sebanyak lima butir dan hasil uji validitas pada variabel komunikasi (X_2) menunjukkan bahwa semua item pada variabel komunikasi adalah valid, karena nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) yang dihasilkan lebih dari 0,30.
3. Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

Item pernyataan dari variabel motivasi (Z) sebanyak lima butir dan hasil uji validitas pada variabel motivasi (Z), menunjukkan bahwa semua item pada variabel motivasi adalah valid, karena nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) yang dihasilkan lebih dari 0,30.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item pernyataan dari variabel kinerja (Y) sebanyak 8 (delapan) butir dan hasil uji validitas pada variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja adalah valid, karena nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) yang dihasilkan lebih dari 0,30.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ke-1

Hipotesis ke-1 pada penelitian ini adalah “kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap motivasi di Satpol PP Kota Surabaya”, terbukti kebenarannya, karena hasil uji t pada tabel 17 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,192 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,031 sehingga kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Uji Hipotesis ke-2

Hipotesis ke-2 pada penelitian ini adalah “komunikasi di duga berpengaruh terhadap motivasi di SATPOL PP Surabaya”, terbukti kebenarannya, karena hasil uji t pada tabel 17 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 3,585 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,001

sehingga komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Uji Hipotesis ke-3

Hipotesis ke-3 pada penelitian ini adalah “motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja di Satpol PP Surabaya.”, terbukti kebenarannya, karena hasil uji t pada tabel 22 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 1,996 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,049 sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis ke-4

Hipotesis ke-4 pada penelitian ini adalah “kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja di SATPOL PP Surabaya”, terbukti kebenarannya, karena hasil uji t pada tabel 22 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 3,054 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,003, sehingga kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis ke-5

Hipotesis ke-5 pada penelitian ini adalah “komunikasi diduga berpengaruh terhadap kinerja di SATPOL PP Kota Surabaya”, terbukti kebenarannya, karena hasil uji t pada tabel 22 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 4,332 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,003 sehingga komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja di SATPOL PP Kota Surabaya

Tugas-tugas yang diemban oleh pegawai Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja) Kota Surabaya dan adanya ancaman dan tekanan baik secara halus tersembunyi maupun terang-terangan dengan berbagai dalih, maka perlu adanya tindakan dan sikap pemimpin yang tangguh. Hal ini terjadi karena satpol PP adalah sebagai penegak peraturan daerah (perda) yang mencakup hubungan antara masyarakat. Semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan kinerjanya. Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja, terbukti dari hasil uji t sebagai berikut.

1. Nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 2,192 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,031 maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesis ke-1 “kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap motivasi di Satpol PP Surabaya”, terbukti kebenarannya.
2. Nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 3,054 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,003, maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ke-4 “kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja di Satpol PP Surabaya”, terbukti kebenarannya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja di SATPOL PP Surabaya

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan peranan yang diemban, menempatkan satuan

polisi pamong praja untuk berhubungan dengan berbagai komponen masyarakat yang beragam. Dengan demikian diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik bagi pegawainya. Kemampuan berkomunikasi mutlak diperlukan untuk menjembatani perbedaan-perbedaan yang timbul dikarenakan tingginya tingkat heterogenitas masyarakat Indonesia. Semakin baik kualitas komunikasi maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan kinerjanya. Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa komunikasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja, terbukti dari hasil uji t sebagai berikut.

1. Nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 3,585 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,001, maka komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesis ke-2 “komunikasi berpengaruh terhadap motivasi di Satpol PP Surabaya”, terbukti kebenarannya.
2. Nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 4,332 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,003 maka komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ke-5 pada penelitian ini adalah “komunikasi berpengaruh terhadap kinerja di Satpol PP Surabaya”, terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di Satpol PP Surabaya

Motivasi pada penelitian ini dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komunikasi, semakin baik kepemimpinan atasan dan komunikasi yang berkualitas, akan berdampak pada peningkatan motivasi pegawai Satpol PP Surabaya, dan tingginya motivasi kerja ini akan

berdampak nyata pada kinerjanya. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 1,996 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,049 maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis ke-3 “Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja di Satpol PP Surabaya.”, terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan atasan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi di Satpol PP Kota Surabaya.
2. Komunikasi yang berkualitas atasan dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi di Satpol PP Kota Surabaya.
3. Motivasi pegawai yang tinggi dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja di Satpol PP Kota Surabaya.
4. Kepemimpinan atasan dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja di Satpol PP Surabaya.
5. Komunikasi yang berkualitas atasan dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja di Satpol PP Surabaya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan pada penelitian ini maka beberapa saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Bagi Satpol PP Kota Surabaya, senantiasa tetap mempertahankan kepemimpinan dan komunikasi yang sudah berjalan dengan

baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Satpol PP Kota Surabaya, senantiasa tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kinerja yang sudah ada, karena tugas yang diemban cukup berat.
3. Bagi penelitian yang akan datang, hendaknya memperluas jangkauan populasi tidak hanya di Satpol PP Kota Surabaya saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi II.
- Gaspersz, Vincent. 1991. *Ekonometrika Terapan*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- <http://adiprakosa.blogspot.com/2007/12/teori-komunikasi-organisasi.html>
- <http://kata-edu.blogspot.com/2013/01/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html>
- Hair, J.F.et al. 1998. *Multivariable Data Analysis*, fifth Edition, Prentice Hall, International, Inc., New Jersey.
- <http://amirlahjeni.wordpress.com/2012/03/30/tujuan-komunikasi/>
- Sarwono. 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sumarsono. 2004. *Metode Penelitian Akuntansi*. Surabaya: Penerbit UPN “Veteran”.
- Sugiyono. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan 4. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*,

- Second Edition. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Singarimbun, Masri and Sofyan Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. PPSK. Yogyakarta: UGM.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel and Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Steel, R.G.D. dan J.H. Torrie. 2000. *Prinsip dan Prosedur Statistika. Penerjemah Bambang Sumantri*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2002. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryono, Agus. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Etika dan Standar Profesional Sektor Publik*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Wirawan, I.B. 2012. *Teori-Teori Sosial dalam Tiga Paradigma*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulansari, Dewi. 2009. *Sosiologi Konsep dan Teori*. Bandung: Refika Aditama.