BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kementerian Kelautan dan Perikanan sebagai lembaga mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Kelautan dan Perikanan menyelenggarakan salah satu fungsi yaitu pelaksanaan riset di bidang kelautan dan perikanan dan pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan. Dalam upaya menyelenggarakan fungsi tersebut, Kementerian Kelautan dan Perikanan mempunyai Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan. Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan merupakan salah satu unit eselon II dari Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis, rencana, program, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan kelautan dan perikanan (Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor: 48/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan).

Keberadaan Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan memiliki peran yang strategis dalam mendukung visi dan misi Kementerian Kelautan dan Perikanan. Dukungan tersebut dilaksanakan dalam bentuk kegiatan

pengembangan sumber daya manusia yang mengikuti perkembangan era globalisasi dan ekonomi digital, mencetak sumber daya manusia unggul yang mampu bersaing sesuai kebutuhan dunia usaha/industri, memperluas akses pendidikan vokasi bagi anak pelaku utama kelautan dan perikanan, mewujudkan pelaku utama yang mandiri dan kompeten, mewujudkan tata kelola riset dan sumber daya manusia yang baik, dan melakukan kerja sama dengan lembaga/industri dalam dan luar negeri (Laporan Kinerja Triwulan IV Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan Tahun 2021).

Dijelaskan juga di Laporan Kinerja Triwulan I Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan Tahun 2022, bahwa potensi Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan memiliki 20 Satuan Pendidikan Kelautan dan Perikanan, yang terdiri atas 10 Politeknik Kelautan dan Perikanan, 1 Akademi Komunitas Kelautan dan Perikanan, dan 9 Sekolah Usaha Perikanan Menengah yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan peserta didik berjumlah 8.274 orang. Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan didukung oleh pendidik berjumlah 607 orang yang terdiri atas 198 guru, 398 dosen tetap dan 11 dosen tetap Non PNS. Serta didukung juga oleh tenaga kependidikan yang terdiri atas 129 kelompok jabatan fungsional tertentu, 471 kelompok jabatan fungsional umum, dan 474 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan didukung oleh 61 orang pegawai, dengan rincian sebagaimana pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan

NO	KELOMPOK	STATUS PEGAWAI		JML
		PNS	PPNPN	
1	Kepala Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan	1	-	1
2	Kelompok Tata Usaha	18	7	25
3	Kelompok Perencanaan dan Evaluasi	11	2	13
4	Kelompok Kelembagaan dan Ketenagaan	9	1	10
5	Kelompok Penyelenggaraan Pendidikan	9	3	12
JUMLAH		**48**	**13**	**61**

Sumber: Laporan Kinerja Triwulan I Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan Tahun 2022

Namun, dibalik potensi Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, ada juga permasalahan yang dihadapi, yaitu belum terbangun sebuah sinergi hulu dan hilir pemanfaatan sumber daya manusia Unit Teknis Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam merealisasikan program prioritas Kementerian Kelautan dan Perikanan, belum optimalnya *link and match* instansi pemerintah, perguruan tinggi, Lembaga Swadaya Masyarakat dalam dan luar negeri, serta dunia usaha/industri yang dapat membuka peluang lulusan Satuan Pendidikan Kelautan dan Perikanan, masih kurangnya Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria bidang pendidikan kelautan dan perikanan sebagai instrumen penjaminan mutu dan pengembangan sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana pendidikan belum sepenuhnya terstandar sesuai kebutuhan dunia usaha/industri (Laporan Kinerja Triwulan I Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan Tahun 2022).

Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan dengan jumlah pegawai yang hanya 61 orang dan umumnya mempunyai sifat yang bermacam-macam, harus diarahkan untuk mengelola potensi yang ada dan dapat mengatasi segala permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan kelautan dan perikanan demi tercapainya tujuan institusional yang sama, yaitu tujuan organisasi. Menurut Amirullah (2015), bahwa keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan

dengan baiknya dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah karena harus melibatkan berbagai elemen dalam organisasi, yaitu pegawai, pimpinan dan sistem. Perpaduan dari ketiga elemen itulah diharapkan mampu memunculkan suasana kerja yang kondusif sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, karena manusia mempunyai fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali dan pengevaluasi. Oleh karenanya harus diperhatikan hal-hal penting yang menyangkut pelatihan, pengembangan dan motivasi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, pelaksana dan pengendali kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi, sedangkan untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan pemimpin yang mampu mengelola dan memotivasi pegawai (Sunyoto, 2015).

Kinerja seseorang atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, kompensasi, budaya kerja, komunikasi serta disiplin kerja dan secara sederhana hasilnya dapat dilihat dari perbedaan antara target/tujuan suatu organisasi dengan realisasi yang

dicapainya dalam jangka waktu tertentu (Amirullah, 2015). Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan seorang pemimpin dalam organisasi tersebut. Menurut Ruliana (2014), bahwa kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen, dimana seorang pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Ditambahkan juga oleh Amirullah (2015) bahwa untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Selain kepemimpinan dalam suatu organisasi, kinerja pegawai juga disebabkan oleh keterbukaan dalam komunikasi. Pemimpin harus memiliki media komunikasi yang baik dan benar, diantaranya berbahasa dengan baik dan benar, menuliskan pesan dengan jelas, mempergunakan pengeras suara yang memadai, berada pada tempat yang resmi, dan menciptakan situasi di mana bawahan serius (Syafiie dkk, 2017). Komunikasi dalam bentuk hubungan kerja baik secara horizontal maupun vertikal yang terjalin secara harmonis dapat menumbuhkan

semangat kerja sehingga tugas-tugas yang dipercayakan kepada masing-masing staf dapat diselesaikan dengan baik dan benar.

Kinerja seseorang juga berhubungan erat dengan motivasi karena penyebab seseorang itu bekerja harus dilihat apa yang menjadi dorongan/motivasi (Syafiie dkk, 2017). Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Jadi, seorang pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi/kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter. Disamping pegawai sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Dari uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan".**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, telah dijelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja,

kompensasi, budaya kerja, komunikasi serta disiplin kerja. Peneliti akan memfokuskan masalah pada:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan?
2. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan?
3. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan?
4. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan melalui motivasi?
5. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan melalui motivasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan;
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan;
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan;
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan melalui motivasi;

5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan melalui motivasi.

1.4. Signifikansi Penelitian

Dalam merumuskan signifikansi penelitian, peneliti harus menyatakan apa kegunaan hasil penelitian yang dilakukan, misalnya kontribusi teoritis keilmuan dan juga kontribusi praktisnya bagi pengambilan kebijakan (Siregar, 2017). Berdasarkan penelitian yang pernah ada sebelumnya, maka peneliti membagi signifikansi menjadi dua, yaitu signifikansi teoritis/akademik dan signifikansi praktis.

1.4.1. Signifikansi Akademik

Signifikasi penelitian berhubungan erat dengan hasil penelitian terkait kegunaannya, dimana signifikansi akademik terjadi jika jawaban yang diperoleh dapat menyumbangkan pemahaman ilmiah, perbaikan atau modifikasi dari teori yang telah ada, atau bahkan pembentukan konsep atau teori baru (Siregar, 2017).

Beberapa penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini telah banyak dilakukan sebelumnya, namun peneliti belum menemukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Karena penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai, hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, hubungan

antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yang terjadi di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, maka membutuhkan beberapa referensi yang berkaitan dengan hal tersebut.

Rujukan pertama adalah jurnal yang ditulis oleh Siti Noer Istiqomah, dkk tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta (DPKY) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*". Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan *t-test, F, Independent Sample t-test* dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan dari DPKY baik secara parsial maupun secara simultan, (2) ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan DPKY, baik secara parsial maupun secara simultan, (3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPKY, (4) ada perbedaan dalam kinerja tetapi tidak signifikan antara karyawan dengan status PNS dan status non-PNS ; dan (5) pengaruh langsung (disiplin dan iklim komunikasi ke kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja). Relevansi rujukan pertama terhadap penelitian ini adalah pada analisis jalur yang digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung masing-masing variabel.

Rujukan kedua adalah jurnal yang ditulis oleh Evi Wahyuni tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*". Penelitian ini menggunakan metodologi Penelitian kuantitatif dengan teknik uji regresi linear dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square sebesar 0,326 terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square sebesar 0,364. Hasil penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja positif dengan pengaruh mediasi koefisien mediasi 0,315, dan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang melalui Motivasi Kerja dengan koefisien mediasi 0,251. Rekomendasi penulis bagi penelitian selanjutnya adalah agar menambah metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya dengan wawancara mendalam terhadap pegawai sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dan lengkap daripada angket yang jawabannya telah tersedia. Relevansi rujukan kedua terhadap penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selain itu pada analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dan analisis jalur.

Rujukan ketiga adalah jurnal yang ditulis oleh Lufi Rizki Pradana, dkk tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember". Penelitian ini menggunakan metodologi

penelitian kuantitatif dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) komunikasi pimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) komunikasi pimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, (7) komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Relevansi rujukan ketiga terhadap penelitian ini adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel.

Rujukan keempat adalah jurnal yang ditulis oleh Tomy Sun Siagian, dkk tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Selatan". Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan metode analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Relevansi rujukan keempat terhadap penelitian ini adalah kerangka berpikir yang digunakan.

Rujukan kelima adalah jurnal yang ditulis oleh Swastika Dyah Pratiwi, dkk tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Sinarmas Multifinance Semarang". Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan metode analisis jalur dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Selain itu diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan menjadi variabel intervening dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Relevansi rujukan kelima terhadap penelitian ini adalah analisis hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, serta uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Rujukan keenam adalah jurnal yang ditulis oleh Dewi Susanti tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo". Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo, (2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo, (3) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo, (4) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo, (5) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo, (6) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika di Waru Sidoarjo, (7) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika di Waru Sidoarjo. Relevansi rujukan keenam terhadap penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Rujukan ketujuh adalah jurnal yang ditulis oleh Nindi Ramoni Putri, dkk tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Riau". Penelitian ini

menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis jalur untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau, (2) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau, (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau, (4) terdapat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau, (5) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Rekomendasi penulis bagi penelitian selanjutnya adalah agar menggunakan metode wawancara mendalam serta angket terbuka dalam penelitian agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Relevansi rujukan ketujuh terhadap penelitian ini adalah indikator-indikator yang digunakan pada variabel kinerja pegawai.

Rujukan kedelapan adalah jurnal yang ditulis oleh Nora Aprilia, dkk tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citraciti Pasific Pekanbaru dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening*". Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas. Hasil penelitiannya adalah (1) kompetensi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru, (2) komunikasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru, (3) motivasi

berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru, (4) kompetensi berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru, (5) komunikasi berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru. Relevansi rujukan kedelapan terhadap penelitian ini adalah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Rujukan kesembilan adalah jurnal yang ditulis oleh Jung, dkk tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaa Provinsi Sulawesi Selatan". Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasi penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel kepemimpinan dan kedisipinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selata. Hasil test sobel menunjukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung variable kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Relevansi rujukan kesembilan terhadap penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Rujukan kesepuluh adalah jurnal yang ditulis oleh Nurmin Arianto, dkk tahun 2020 dengan judul “Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis jalur. Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja serta kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam mempengaruhi kepemimpinanan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja. Relevansi rujukan kesepuluh terhadap penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta model koefisien jalur yang digunakan.

Dari sepuluh rujukan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, hanya terdapat satu judul yang hampir sama dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lufi Rizki Pradana, dkk tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember”, namun sebenarnya sangat berbeda. Penelitian sebelumnya, menggunakan beberapa gaya kepemimpinan sebagai indikator untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator penilaian berupa kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan mampu mengemukakan efektifitas kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena seorang

pemimpin merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian sebelumnya ada yang menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh antar variabel (Istiqomah dkk, 2015; Pradana dkk, 2016; Pratiwi dkk, 2019; Putri dkk, 2019; Aprilia dkk, 2019; Arianto dkk, 2020). Ada juga penelitian yang menggunakan analisis *Partial Least Square* (Siagian dkk, 2018), ada juga yang menggunakan analisis regresi berganda (Susanti, 2019; Jung dkk, 2020). Analisis data pada penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2015) yaitu menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis jalur, tetapi bedanya adalah pada variabel penelitiannya. Analisis regresi sederhana pada penelitian ini, adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Beberapa penelitian sebelumnya, sudah ada yang membahas tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening* (Istiqomah dkk, 2015; Pradana dkk, 2016; Aprilia dkk, 2019). Ada juga membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening* (Susanti, 2019). Penelitian ini juga membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja

pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, tetapi objek penelitiannya sangat berbeda dengan ketiga penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya rata-rata dilaksanakan pada unit pelaksana teknis, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan yang mempunyai dua puluh unit pelaksana teknis.

Penelitian sebelumnya juga sudah ada yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* (Pratiwi dkk, 2019), pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Putri dkk, 2019; Arianto dkk, 2020), pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* (Jung dkk, 2020). Penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel *intervening* untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis secara lengkap terhadap penelitian sosial, khususnya penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai, hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

1.4.2. Signifikansi Praktis

Signifikasi praktis terjadi jika penelitian tersebut dapat dimanfaatkan langsung untuk tujuan dan kepentingan praktis pemecahan suatu sumber masalah atas fenomena sosial (Siregar, 2017). Signifikansi praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan dalam pembinaan pegawai, pengembangan kreativitas dan pendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai. Sedangkan bagi peneliti sendiri, penelitian ini menjadi wadah untuk belajar menganalisis fenomena-fenomena sosial yang ada, terutama masalah kepemimpinan, komunikasi, kinerja pegawai, dan motivasi pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan proposal, peneliti membuat sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan uraian mengenai latar belakang masalah, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Pada bab ini berisikan uraian mengenai teori yang digunakan, definisi konseptual dan definisi operasional, variabel dan indikator, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang paradigma penelitian, metode penelitian kuantitatif, desain penelitan, penentuan populasi dan sampel, teknik perolehan data, teknik analisis data, *goodness and quality criteria* penelitian, tempat dan waktu penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil pengukuran instrumen penelitian, analisis deskriptif responden, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi sederhana, hasil analisis jalur, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan penelitian dan rekomendasi yang diberikan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini memuat referensi sementara yang digunakan peneliti dalam penulisan proposal, baik berupa buku maupun jurnal penelitian.

LAMPIRAN

Pada bagian ini berisi mengenai data-data pendukung untuk penelitian ini.