

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN KETERAMPILAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Eka Astiti Kumalasari¹, Abd. Azis Muthalib², Muh. Nur³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Lahundape, Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia
Email: kumalasarieka@gmail.com

Article History

Received: 18-08-2023

Revision: 22-08-2023

Accepted: 23-08-2023

Published: 24-08-2023

Abstract. The purpose of this study is to analyze the influence of ethical leadership variables and communication skills on performance variables through motivation as a mediating variable. The types and sources of data in this study are in the form of primary data obtained through questionnaire techniques or distributing questionnaires to all civil servants of the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. While secondary data, namely data obtained through literature studies by referring to literature, journals and various other information related to the problem under study. The data collection method to be used in this study is filling out questionnaires. The data analysis technique is Quantitative data analysis using the SEM-PLS 3 application. The results of hypothesis testing concluded that ethical leadership has no effect on performance, but the variable ethical leadership has a significant positive effect on motivation. The communication skills variable has a significant positive effect on performance and the communication skills variable has a significant positive effect on motivation. The motivation variable can mediate the influence of ethical leadership on performance and the motivation variable is able to mediate the influence of communication skills on performance.

Keywords: Ethical Leadership, Communication Skills, Motivation, Performance, SEM PLS

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan etis dan keterampilan komunikasi terhadap variabel kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui teknik kuisioner atau membagikan angket kepada seluruh pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan merujuk pada literatur-literatur, jurnal dan berbagai informasi lainnya yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengisian kuisioner. Teknik analisis data adalah Analisis data Kuantitatif menggunakan aplikasi SEM-PLS 3. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Etis tidak berpengaruh terhadap Kinerja namun variabel kepemimpinan etis berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Variabel keterampilan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan juga variabel keterampilan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja serta variabel motivasi mampu memediasi pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Etis, Keterampilan Komunikasi, Motivasi, Kinerja, SEM PLS

How to Cite: Kumalasari, E. A., Muthalib, A. Z., & Nur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3 (2), 171-182. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v3i2.157>.

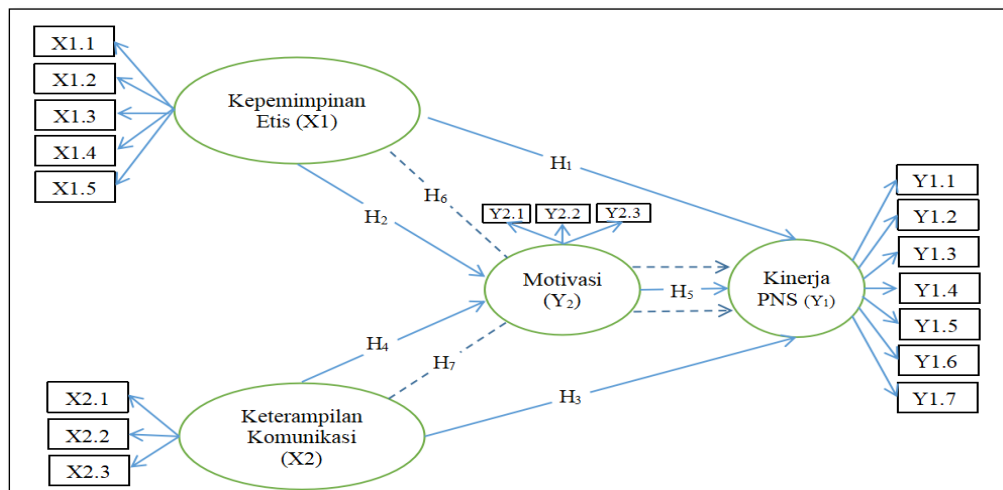
PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai organisasi yang melayani masyarakat dituntut dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini telah dituangkan oleh Presiden Republik Indonesia dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 sebagai cita-cita besar akan perubahan kinerja pegawai negeri sipil. Upaya yang kuat untuk meningkatkan layanan terhadap masyarakat inipun semakin dikuatkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Untuk menjamin objektivitas pembinaan, penilaian kinerja atas ASN ini sendiri kemudian di atur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Namun dari penelitian tersebut ditemukan hasil yang cukup bervariasi. Gidion dan Abadi, (2022) mendapati bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja namun temuan Koesworo, (2022) menemukan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Usbal (2022) menemukan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja namun Pragiwani et al (2020) mendapati bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan. Niam (2022) dan Sukardi (2022) mendapati jika keterampilan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja namun Sari (2019) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan fenomena empiris serta kajian terdahulu yang saling bertentangan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Etis dan keterampilan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis; (1) pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (2) pengaruh kepemimpinan etis terhadap motivasi PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (3) pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (4) pengaruh kepemimpinan etis terhadap motivasi PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (5) pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (6) pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dimediasi oleh motivasi, dan (7) pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dimediasi oleh motivasi.

Kerangka konsep penelitian pengaruh kepemimpinan etis dan keterampilan komunikasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian

Berdasarkan pada permasalahan, kajian pustaka dan kerangka konseptual maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu (1) kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (2) kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (3) keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (4) keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (5) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (6) kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang dimediasi oleh motivasi, (7) keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang dimediasi oleh motivasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 130 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah data hasil penyebaran kuesioner dengan indikator kepemimpinan etis, keterampilan komunikasi, motivasi dan kinerja. Sumber sekunder adalah

jumlah pegawai, struktur instansi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Analisis data dalam penelitian ini ialah Partial Least Square menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0.

Kepemimpinan Etis adalah kepemimpinan yang mengacu pada demonstrasi perilaku yang tepat secara normatif melalui tindak personal dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi, penguatan dan pengambilan keputusan dua arah. Northouse (2013) menyatakan indikator kepemimpinan etis diukur melalui menghormati orang lain, melayani orang lain, adil, jujur, dan membangun komunitas. Keterampilan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Menurut Sutardji (2016) keterampilan komunikasi dapat di nilai melalui indikator seperti pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja dengan baik di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Menurut Sedarmayanti (2009), motivasi diukur melalui indikator gaji, supervisi, dan penghargaan atau pengakuan. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja atau mutu dari pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja, indikator kinerja ialah aspek kuantitas, aspek kualitas, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, kerjasama.

HASIL

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

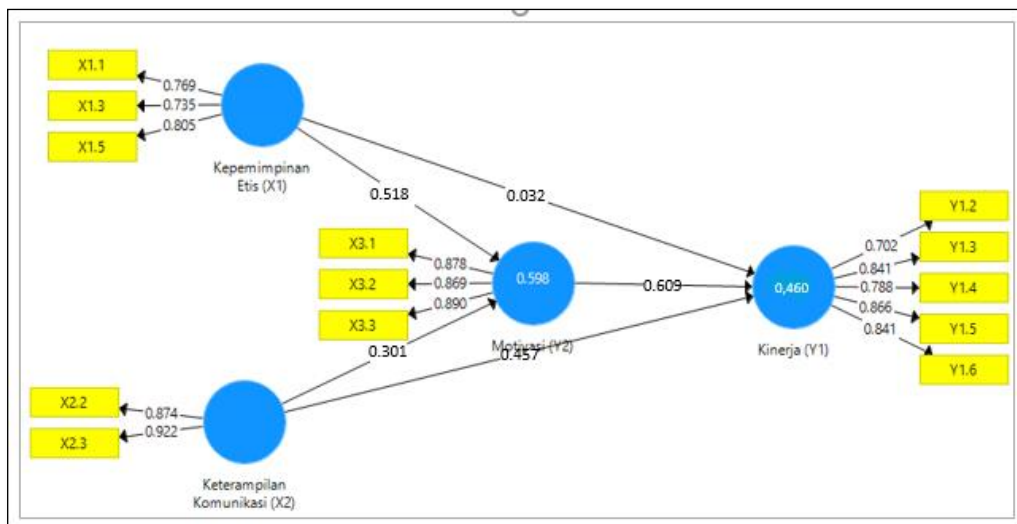
Dari hasil olah data SEM-PLS tahap 1, dihasilkan permodelan dan data sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil analisis pemodelan dengan SEM-PLS

	Kepemimpinan Etis (X1)	Keterampilan Komunikasi (X2)	Motivasi (Y2)	Kinerja (Y1)
X1.1	0,743			
X1.2	0,696			
X1.3	0,703			
X1.4	0,683			
X1.5	0,760			
X2.1		0,658		
X2.2		0,868		
X2.3		0,875		
X3.1			0,880	
X3.2			0,867	
X3.3			0,890	

Y1.1	0,494
Y1.2	0,722
Y1.3	0,831
Y1.4	0,779
Y1.5	0,842
Y1.6	0,817
Y1.7	0,668

Berdasarkan hasil olah data SEM-PLS Tahap 1 pada Tabel di atas, didapatkan bahwa masih ada indikator yang belum valid. Indikator dengan nilai loading factor yang kecil menunjukkan kontribusi yang kecil pula sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dan dilakukan olah data kembali. Dari hasil olah data kembali yang dilakukan pada tahap 2, dihasilkan permodelan dan data sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Hasil Olah Data SEM-PLS Tahap 2

Tabel 2. Nilai *Outer Loading* Pada Olah Data SEM-PLS Tahap 2

	Kepemimpinan Etis (X1)	Keterampilan Komunikasi (X2)	Motivasi (Y2)	Kinerja (Y1)
X1.1	0,769			
X1.3	0,735			
X1.5	0,805			
X2.2		0,874		
X2.3		0,922		
X3.1				0,878
X3.2				0,869
X3.3				0,890
Y1.2			0,702	
Y1.3			0,841	
Y1.4			0,788	
Y1.5			0,866	
Y1.6			0,841	

Berdasarkan hasil olah data SEM-PLS Tahap 2 pada Gambar 1 dan Tabel 2 diatas, didapatkan bahwa semua indikator sudah valid/sudah memenuhi nilai loading factor $>0,5$. Selanjutnya melihat nilai AVE yang dihasilkan dari olah data SEMPLS tahap 2:

Tabel 3. Nilai AVE pada Olah data SEM-PLS tahap 2

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepemimpinan Etis (X1)	0,593
Keterampilan Komunikasi (X2)	0,807
Kinerja (Y1)	0,656
Motivasi (Y2)	0,773

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai AVE semua variabel > 0.50 sehingga dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Etis (X1), Keterampilan Komunikasi (X2), Kinerja (Y1) dan Motivasi (Y2) dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator - indikatornya. Selanjutnya menilai jika model mempunyai nilai Discriminant Validity yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada kolerasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

Tabel 4. Nilai discriminant validity

	Kepemimpinan Etis (X1)	Keterampilan Komunikasi (X2)	Motivasi (Y2)	Kinerja (Y1)
Kepemimpinan Etis (X1)	0,791			
Keterampilan Komunikasi (X2)	0,691	0,899		
Motivasi (Y2)	0,770	0,865	0,948	
Kinerja (Y1)	0,747	0,661	0,810	0,879

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua nilai akar AVE dari setiap konstruk lebih besar daripada kolerasi antar konstruk dan konstruk lainnya. Sehingga dari Tabel 5.7 dan Tabel 5.8 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria uji Discriminant Validity. Terakhir yang dilakukan pada evaluasi Outer Model adalah melakukan uji Composite Reliability.

Tabel 5. Nilai composite reliability dan crombach alpha

	Cronbach Alpha	Reliabilitas Komposit
Kepemimpinan Etis (X1)	0,856	0,814
Keterampilan Komunikasi (X2)	0,764	0,893
Motivasi (Y2)	0,867	0,905
Kinerja (Y1)	0,853	0,911

Berdasarkan tabel 5 dapat terlihat bahwa model penelitian dianggap reliabel karena nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha semua variabel telah berada pada nilai diatas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variable mempunyai reliabilitas yang andal karena memenuhi kriteria uji Composite Reliability.

Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Dari hasil olah data SEM-PLS tahap 2 nilai R² yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai R Square

	R-Square
Motivasi (Y2)	0,598
Kinerja (Y1)	0,460

Dari Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan etis, keterampilan komunikasi, dan motivasi kerja sebesar 0,460 atau 46,0%, sedangkan sisanya 54% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Dari tabel tersebut juga menunjukkan bahwa konstruk motivasi kerja dapat dijelaskan sebesar 0,598 atau 59,8% oleh variabel kepemimpinan etis dan keterampilan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Nilai t-tabel one tail test yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,67 sehingga hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics >1,67 dan untuk signifikansi melihat nilai P-Values <0,05. Terdapat 7 hipotesis yang akan dicoba dijawab dalam penelitian ini, dan dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil pengujian hipotesis

	Sampe Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P- Value	Keterangan
Kepemimpinan Etis (X1) > Kinerja (Y1)	0,302	1.249	0,212	Tidak ada pengaruh
Kepemimpinan Etis (X1) > Motivasi (Y2)	0,518	5.331	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Keterampilan Komunikasi (X2) > Kinerja (Y1)	0,457	11.191	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Keterampilan Komunikasi (X2) > Motivasi (Y2)	0,301	3.102	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Motivasi (Y2) > Kinerja (Y1)	0,609	15.352	0,002	Berpengaruh positif dan signifikan
Kepemimpinan Etis (X1) > Motivasi (Y2) > Kinerja (Y1)	0,372	4.928	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Keterampilan Komunikasi (X2) > > Motivasi (Y2) > Kinerja (Y1)	0,185	2.654	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara (H1). Artinya bahwa kepemimpinan etis yang semakin baik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya nilai variabel 'adil' dan 'melayani orang lain' sehingga kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Koesworo (2022) dan Wulandari (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan etis tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Lubis (2022) yang mendapati kepemimpinan etis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Motivasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah positif dan signifikan (H2). Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan etis dengan motivasi dimana apabila pemimpin bersikap dan berperilaku etis maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Pratolo (2020) yang menyatakan bahwa dalam kondisi kepemimpinan etis yang tinggi dimana pemimpin bersikap jujur dan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan mampu membuat anggota organisasi lebih percaya dan merasa dihargai sehingga motivasi kerja meningkat.

Penelitian ini juga mendapatkan indikator kepemimpinan etis tertinggi ialah membangun komunitas (X1.5) dengan nilai interelasi sebesar 0,805. Kemampuan Inspektur dalam mempertimbangkan tujuan individu agar menjadi tujuan bersama serta merangkul seluruh pegawai agar fokus bergerak bersama mencapai tujuan organisasi akan membantu memotivasi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Brown (2005) pun mengemukakan

bahwa kepemimpinan etis fokus pada komunitas atau kebersamaan dimana setelah identitas komunitas terbentuk, cita-cita dan keinginan individu disatukan menjadi tujuan organisasi.

Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah positif dan signifikan (H3). Artinya terdapat pengaruh antara keterampilan komunikasi dan kinerja dimana apabila keterampilan komunikasi pemimpin tinggi maka kinerja pegawai Inspektorat akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Sukardi (2020) dan Niam (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini melalui tabel 5.11 mengemukakan bahwa indikator tertinggi dalam variabel keterampilan komunikasi adalah hubungan yang makin baik (X2.3) dengan nilai interlerasi sebesar 0,922. Terjalannya komunikasi dua arah antara pemimpin dan pegawai serta diberikannya ruang komunikasi bagi pegawai untuk mengemukakan pendapat secara formal maupun non-formal mampu meningkatkan pemahaman satu sama lain sehingga hubungan yang terbentuk menjadi lebih akrab. Hubungan yang lebih baik ini berdasarkan hasil penelitian mampu meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Sutardji (2016) pun menyebutkan bahwa hubungan interpersonal yang terbentuk akan memiliki andil besar dalam efektivitas komunikasi.

Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Motivasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan komunikasi terhadap motivasi pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah positif dan signifikan (H4). Artinya terdapat pengaruh antara keterampilan komunikasi dan motivasi kerja dimana apabila pemimpin mampu secara terampil berkomunikasi dengan bawahannya maka motivasi pegawai negeri Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara akan makin tinggi. Hasil dari penelitian ini serupa dengan penelitian Wydaswara (2011) yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini mengindikasikan indikator keterampilan komunikasi tertinggi adalah hubungan yang baik (X2.3) dengan nilai interalasi sebesar 0,922. Hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai Inspektorat mampu memberi ruang komunikasi dua arah sehingga dapat mempengaruhi motivasi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Sutardji (2016) sepakat bahwa penting bagi pemimpin untuk memperhatikan

hubungan interpersonal agar memperkecil jarak antar pemimpin dan pegawai sehingga komunikasi menjadi lebih efektif.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah positif dan signifikan (H5). Artinya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai Inspektotat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Usbal (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengindikasikan indikator motivasi tertinggi adalah pengakuan atau penghargaan (X3.3) dengan nilai interalasi sebesar 0,890. Pegawai membutuhkan pengakuan berupa pujian dari pimpinan akan prestasi yang telah dikerjakan sesuai yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009). Sistem reward (penghargaan) akan dapat memenuhi kebutuhan pegawai atas penghormatan diri dan memicu semangat kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja di mediasi oleh Motivasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang dimediasi oleh motivasi adalah positif dan signifikan (H6). Artinya kinerja pegawai negeri Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara akan meningkat jika pemimpinnya mampu menerapkan kepemimpinan etis melalui dukungan motivasi yang tinggi. Hasil ini mendukung penelitian Hamzah (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mengintervensi pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja memiliki nilai yang lebih besar dari pada pengaruh langsungnya terhadap kinerja.

Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja di mediasi oleh Motivasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi adalah positif dan signifikan (H7). Artinya kinerja pegawai negeri Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara akan meningkat jika pemimpinnya mampu memiliki keterampilan komunikasi melalui dukungan motivasi yang tinggi. Hasil ini mendukung penelitian Saputro (2019) yang menyatakan bahwa motivasi mampu memperkuat pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa yaitu (1) Kepemimpinan Etis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (2) Kepemimpinan Etis berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (3) Keterampilan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (4) Keterampilan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (6) Motivasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dan (7) Motivasi mampu memediasi pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara semakin meningkat.

REKOMENDASI

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas penulis memberikan rekomendasi yaitu bagi Inspektur Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebaiknya lebih memperhatikan Motivasi kerja dan keterampilan komunikasi sehingga kinerja pegawai yang sudah baik dapat dipertahankan sedangkan pegawai yang kinerjanya kurang baik dapat lebih ditingkatkan lagi serta mengevaluasi gaya kepemimpinan yang lebih tepat untuk mendorong kinerja pegawai negeri sipil. Bagi peneliti selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambahkan data kualitatif berupa wawancara langsung agar memperkuat jawaban atau hasil analisis, menambahkan variabel-variabel baru seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dll. Kemudian, mungkin pula dikembangkan indikator-indikator berbasis data sekunder dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada kinerja pegawai.

REFERENSI

- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. 2005. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Ilyas, Yaslis. 2009. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, penerbit pusat kajian Ekonomi Kesehatan. Depok: FKMUI.

- Koesworo, Isdiyanto. 2022. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara. *Jurnal Ekonomi*, 1(3), 183-192.
- Lubis, Gidion Bernad. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan keterlibatan karyawan pada industri perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 56-75.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Niam, Mohammad Alvien. 2022. Pengembangan keterampilan komunikasi dalam kepemimpinan transformasional dengan program coaching motivation di tempat kerja: Studi kasus pada Lembaga BKPSDM Pemerintah Kota Probolinggo. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Ed.6, Terjemahan, Jakarta: Indeks.
- Pragiwani, Meita. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive* 3 (3), 117-129.
- Rukmana, N. 2007. *Etika Kepemimpinan, Perspektif Agama dan Moral*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Santrock, John W. 2007. *Psikologi Pendidikan (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Kencana.
- Sari, Ria Widhia. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91-99.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukardi. 2022. Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100-107.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Usbal, Ananda Febriani. 2022. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus DP3A Kota Pare-pare). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 396-410