

Pengaruh Kepemimpinan Otokratis, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan

Abd. Rasyid Syamsuri¹, Prima Andreas Siregar², Risnatul Azizah³

Program Studi Manajemen, Universitas Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai badan riset dan inovasi daerah kabupaten pelalawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh dengan 37 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai R square, ketiga variabel ini menjelaskan 80,2% variabilitas kinerja pegawai, dengan nilai R square sebesar 0,802.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otokratis, Motivasi Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of autocratic leadership, work motivation and communication on the performance of employees of the regional research and innovation agency of Pelalawan Regency. This study uses a quantitative approach with a saturated sample technique with 37 respondents. Data collected through questionnaires processed with multiple linear regression using SPSS. The results prove that leadership has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously autocratic leadership, work motivation and communication have a positive and significant effect on employee performance. Based on the R square value, these three variables explain 80.2% of the variability in employee performance, with an R square value of 0.802.

Keywords: *autocratic leadership, work motivation, communication, and employee performance.*

Copyright (c) 2025 Risnatul Azizah

✉ Corresponding author :

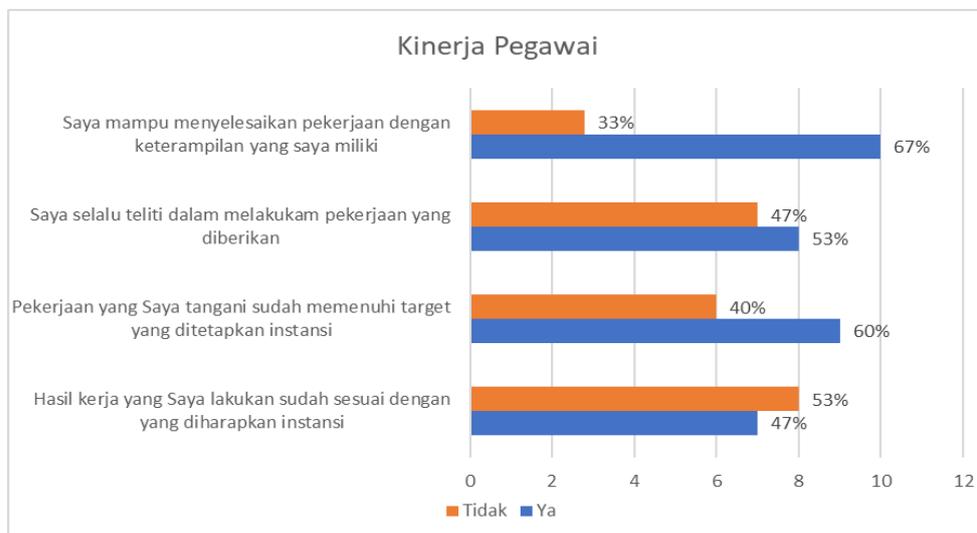
Email Address : abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id, prima.andreas@lecturer.unri.ac.id, risnatul.azizah0929@student.unri.ac.id

PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja sangat ketat sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, kreatif dan berkarya dalam menghadapi kemajuan zaman. Setiap instansi atau organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Setiap kegiatan organisasi tidak terlepas dari hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuan. Salah satunya adalah upaya peningkatan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan investasi terbesar dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus terus dikembangkan untuk mempercepat mencapai tujuan organisasi .

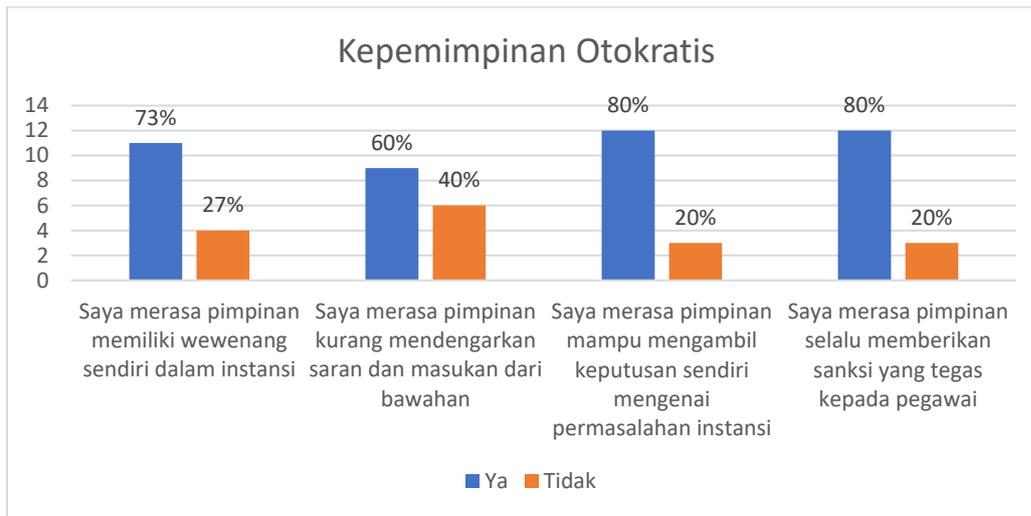
Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Penilaian kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Sinambela 2017). Pegawai merupakan aspek penting yang berperan besar dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Pegawai harus mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam instansi. Namun kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pekerjaan yang tidak mencapai target yang ditentukan. Berikut hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai kinerja pegawai badan riset dan inovasi daerah kabupaten pelalawan:



Grafik 1: Hasil pra survey kinerja pegawai
Sumber: Hasil pra survey, 2025

Berdasarkan grafik 1 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari masih ada kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan instansi dan masih ada yang belum memenuhi target kerja yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa masih belum maksimalnya kinerja pegawai. Hasil dari kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi. Menurut Rianti et al., (2023) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, motivasi dan komunikasi.

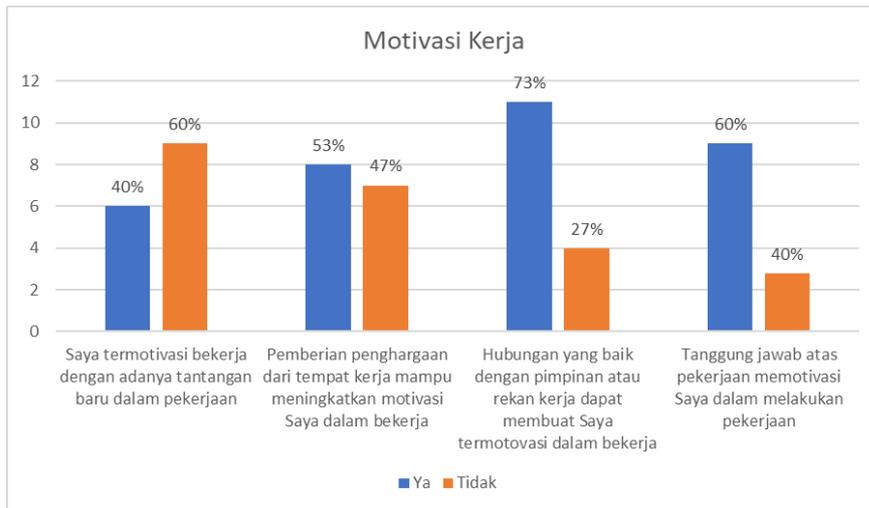
Kepemimpinan dapat menjadi faktor keberhasilan organisasi karena kepemimpinan organisasi dapat dikatakan sukses apabila pengelolaan organisasi tersebut dapat dijalankan. Pemimpin mampu mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan otokratis menurut Pakarti (2021) adalah gaya kepemimpinan satu arah. Seorang pemimpin otokratis akan mengarahkan orang lain untuk mencapai visi organisasi. Pemimpin otokratis cenderung ditakuti oleh pegawainya. Berikut hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai kepemimpinan otokratis badan riset dan inovasi daerah kabupaten pelalawan:



Grafik 2: Hasil pra survey kepemimpinan otokratis
 Sumber: Hasil pra survey, 2025

Berdasarkan grafik 2 membuktikan bahwa adanya jawaban responden yang menyatakan pimpinan memiliki wewenang sendiri terhadap instansi, mampu mengambil keputusan sendiri dan kurang mendengarkan pendapat dari pegawainya atau bawahannya serta pimpinan yang memberikan sanksi tegas terhadap pegawai dalam menerapkan peraturan yang sudah ditetapkan. Permasalahan kepemimpinan ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai merasa bahwa kehadirannya dalam organisasi kurang dihargai dan hal tersebut dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai. . Meskipun gaya kepemimpinan otokratis kurang disukai, namun gaya ini sangat efektif untuk pengambilan keputusan dalam situasi yang kritis.

Selain faktor kepemimpinan otokratis, faktor lain mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Sari (2024) motivasi kerja adalah suatu hal yang penting karena merupakan kekuatan pendorong, mengarahkan, serta menopang tindakan manusia, untuk menghasilkan kinerja yang maksimal guna untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan membantu pegawai dalam mencapai tujuannya. Berikut hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai motivasi kerja pegawai badan riset dan inovasi daerah kabupaten pelalawan:



Grafik 3: Hasil pra survey motivasi kerja
 Sumber: Hasil pra survey, 2025

Berdasarkan grafik 3 membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai masih tergolong kurang baik. Hal tersebut lebih dominan pada permasalahan pegawai yang tidak termotivasi dengan adanya tantangan baru dalam pekerjaan dan tidak termotivasi dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pemberian penghargaan dan pengakuan dari tempat kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Meskipun pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan tetapi tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi yang tinggi akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Busro (2018) komunikasi adalah upaya menyampaikan pesan kepada pihak lain sehingga terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan. Dalam proses komunikasi dua arah, antara komunikator dan komunikan saling berganti peran satu sama lain. Berikut hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai komunikasi pegawai badan riset dan inovasi daerah kabupaten pelalawan:



Grafik 4: Hasil pra survey komunikasi
sumber: Hasil pra survey, 2025

Berdasarkan grafik 4 membuktikan bahwa komunikasi yang terjadi masih kurang baik. Hal ini dapat di lihat dari item pernyataan jawaban responden yang dominan menyatakan bahwa kurang baiknya hubungan sesama pegawai dan masih kurang lancar komunikasi pegawai dengan pimpinan ataupun sesama pegawai. Masalah yang sering terjadi adalah miskomunikasi yang mengakibatkan kesalahpahaman sesama pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai. Sedangkan tujuan dari komunikasi adalah untuk mempererat hubungan, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama pegawai untuk mempermudah mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, Penelitian ini bermaksud untuk menjawab pertanyaan bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Otokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 37 responden pegawai badan riset dan inovasi daerah kabupaten pelalawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menggunakan semua populasi sebagai sampel. Data dikumpulkan dari berbagai sumber. Pertama, data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Kedua, data sekunder yang diperoleh dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal, buku dan situs internet yang relevan. Skala pengukuran kuesioner yang digunakan yaitu skala likert dengan skor 1-5. Alat yang digunakan untuk mengolah data menggunakan bantuan software program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji instrumen: uji validitas dengan membandingkan *corrected item correlation*, kriteria penilaian yaitu 0,5. Uji reliabilitas dengan *cronbach alpha* perbandingan 0,60. Uji asumsi klasik: uji normalitas, multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Analisis regresi linear berganda, uji hipotesis: uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Analisis ini menggunakan alat bantu komputer program SPSS. Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan *corrected item correlation* dengan kriteria penilaian yaitu 0,5. Jika *item correlation* > 0,5 maka item dinyatakan valid.

Tabel 1: Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	Kriteriaan pengukuran nilai	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja	0,887	0,5	Valid
	Target kerja	0,794	0,5	Valid
	Ketelitian terhadap pekerjaan	0,850	0,5	Valid
	Keterampilan pegawai	0,794	0,5	Valid
	Penggunaan waktu secara efektif	0,503	0,5	Valid
	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,686	0,5	Valid
	Kewajiban melaksanakan pekerjaan	0,686	0,5	Valid
	Bekerja secara tekun	0,819	0,5	Valid
Kepemimpinan otokratis (X1)	Memiliki wewenang yang mutlak	0,594	0,5	Valid
	Mampu mengambil kebijakan	0,647	0,5	Valid
	Bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi	0,839	0,5	Valid
	Kemampuan mengambil keputusan	0,741	0,5	Valid
	Melakukan pengawasan terhadap pegawai	0,810	0,5	Valid
	Komunikasi satu arah	0,755	0,5	Valid
	Tugas diberikan secara instruktif	0,862	0,5	Valid
	Pemberian sanksi yang tegas	0,787	0,5	Valid
	Mengimplementasikan peraturan yang ditetapkan	0,783	0,5	Valid
Motivasi kerja (X2)	Menyukai tantangan dalam pekerjaan	0,819	0,5	Valid
	Mendapatkan penghargaan dari tempat kerja	0,866	0,5	Valid
	Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	0,853	0,5	Valid
	Tanggung jawab atas pekerjaan	0,879	0,5	Valid
	Memiliki hubungan yang baik dengan organisasi	0,712	0,5	Valid

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	Kriteria pengukuran nilai	Keterangan
	Memiliki kerja sama yang baik	0,775	0,5	Valid
Komunikasi (X3)	Kecepatan memperoleh informasi	0,562	0,5	Valid
	Kebebasan memberikan ide atau gagasan	0,654	0,5	Valid
	Kejujuran	0,725	0,5	Valid
	Keterbukaan	0,595	0,5	Valid
	Saling percaya	0,732	0,5	Valid
	Kesenangan dalam menyampaikan informasi	0,614	0,5	Valid
	Hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,724	0,5	Valid
	Kemudahan dalam menerima pesan	0,654	0,5	Valid
	Komunikasi yang lancar	0,627	0,5	Valid

Sumber: hasil output SPSS, 2025

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur menggunakan kuesioner. Maksudnya adalah apakah alat ukur tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran kembali. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keajaiban hasil kuisisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf uji kepercayaan apa bila uji tersebut memberikan hasil yang tepat. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan SPSS dengan metode cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria pengukuran nilai	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,928	0,6	Reliabel
Kepemimpinan otokratis (X1)	0,935	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,939	0,6	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,894	0,6	Reliabel

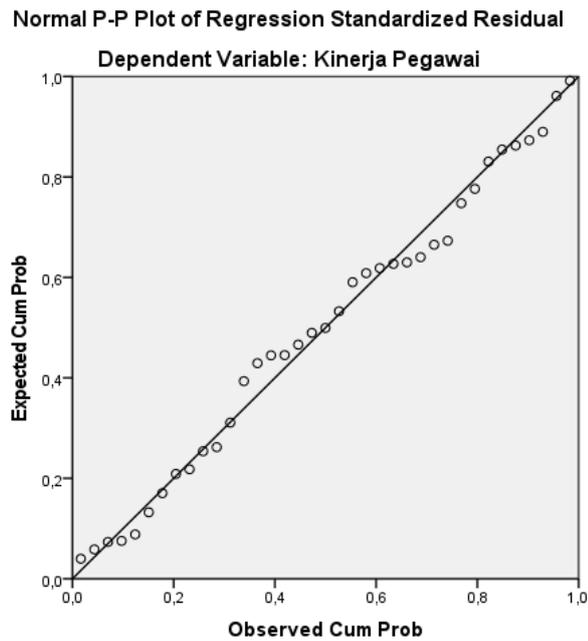
Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi dan mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi. Uji normalitas dapat dilihat dari penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal pada grafik. Suatu data dikatakan normal apabila titik-titik

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Grafik 5: hasil P-Plot uji normalitas
 Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS, di dapat hasil grafik P-plot normalitas di atas, di mana titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, ini berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Kolmogorov Smirnov juga dilakukan untuk mendapatkan data normalitas yang lebih akurat. Suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi >0,05. Hasil Kolmogorov Smirnov dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan pada hasil analisis statistik dan mengurangi kesalahan analisis statistik yang mungkin terjadi jika data tidak berdistribusi normal. Berikut tabel uji kolmogorov smirnov uji normalitas:

Tabel 3 hasil Uji Kolmogorov Smirnov:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45483484
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,075
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov yaitu 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang terjadi pada variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan tidak multikolinearitas apabila nilai *tolerance* >0,10 atau nilai VIF < 10.

Tabel 4: Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,421	2,402			
	Kepemimpinan Otokratis	,192	,068	,295	,555	1,801
	Motivasi Kerja	,266	,120	,214	,648	1,544
	Komunikasi	,518	,106	,527	,512	1,952

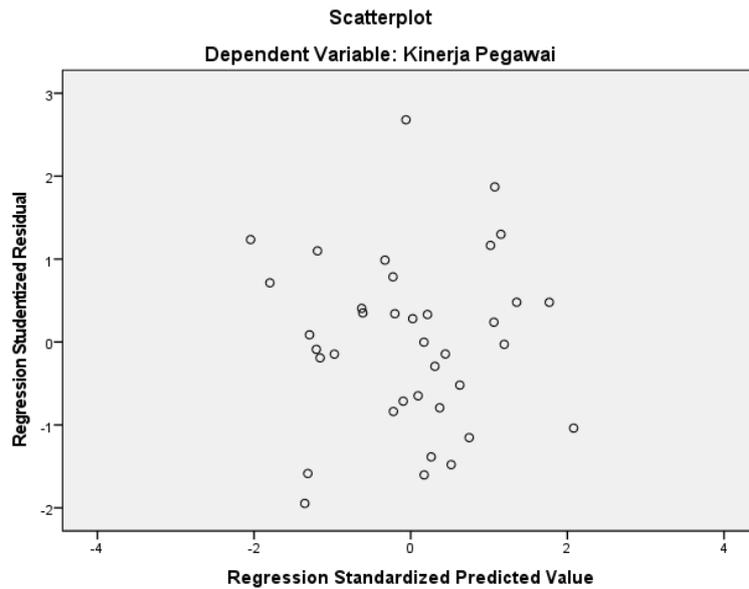
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

1. Nilai tolerance kepemimpinan otokratis 0,555 > 0,10 dan nilai VIF 1,801 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai tolerance motivasi kerja 0,648 > 0,10 dan nilai VIF 1,544 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
3. Nilai tolerance komunikasi 0,512 > 0,10 dan nilai VIF 1,952 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik akan menunjukkan homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Suatu data dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila tidak terdapat pola tertentu dari grafik scatterplot uji heterokedastisitas dengan tersebarnya titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Grafik 6: Hasil scatterplot uji heterokedastisitas
 Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Pengujian data lanjutan, dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dengan melakukan uji glejser untuk membuktikan tidak adanya heterokedastisitas. Pengambilan keputusan pada uji glejser yaitu apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut merupakan hasil uji glejser:

Tabel 5: Hasil uji glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,720	1,142		1,506	,141
	Kepemimpinan Otokratis	,028	,032	,156	,860	,396
	Motivasi Kerja	,019	,027	,128	,663	,270
	Komunikasi	,047	,051	,164	1,103	,501

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 Sumber: Hasil output uji glejser SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikan dari variabel kepemimpinan otokratis, motivasi kerja, dan komunikasi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat besaran hubungan antara variabel independen (kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 6: Hasil uji Regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,421	2,402		5,260	,000
	Kepemimpinan Otokratis	,192	,068	,295	2,841	,008
	Motivasi Kerja	,266	,120	,214	2,221	,033
	Komunikasi	,518	,106	,527	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel, apat dilihat nilai constan (α) pada variabel kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi adalah 4,421. Nilai β1 pada variabel kepemimpinan otokratis menunjukkan nilai 0,192, Ini berarti bahwa kepemimpinan otokratis (X1) bernilai positif dan signifikan. Nilai β2 pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai 0,266, ini berarti bahwa motivasi kerja (X2) bernilai positif dan signifikan. Nilai β3 pada variabel komunikasi menunjukkan nilai 0, 518, ini berarti bahwa komunikasi (X3) bernilai positif dan signifikan.

Uji Hipotesis

A. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Kriteria pengujian yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka berpengaruh signifikan. Jika t hitung < t tabel maka tidak berpengaruh. Nilai T tabel=2.037. untuk menentukan nilai T tabel, dapat dilihat dari rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\
 &= 0,05/2; 37-4-1 \\
 &= 0,025; 32 \\
 T \text{ tabel} &= 2.037
 \end{aligned}$$

Tabel 7: Hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,421	2,402		5,260	,000
	Kepemimpinan Otokratis	,192	,068	,295	2,841	,008
	Motivasi Kerja	,266	,120	,214	2,221	,033
	Komunikasi	,518	,106	,527	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel, nilai t hitung kepemimpinan otokratis adalah 2,841 dan nilai t tabel 2,037. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel X1 terhadap Y. Berdasarkan data di atas, nilai t hitung motivasi kerja adalah 2,221 dan nilai t tabel 2,037. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel X2 terhadap variabel Y. Berdasarkan data di atas nilai t hitung komunikasi adalah 4,870 dan nilai t tabel adalah 2,037. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X3 dengan variabel Y.

B. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan otokratis (X1), motivasi kerja (X2) dan komunikasi (X3) secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Membandingkan F tabel dan F hitung dengan signifikansi 0,05. F tabel yang digunakan F tabel=2,892. Untuk mengetahui F tabel, dapat dilihat berdasarkan rumus berikut:

(df): $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$. jadi $df1 = 4-1 = 3$ sedangkan untuk mencari $df2 = 37 - 4 = 33$. Jadi untuk F tabel $df = (3;33) = 2,892$.

Tabel 8: Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878,083	3	292,694	44,523	,00 ^b
	Residual	216,944	33	6,574		
	Total	1095,027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Otokratis

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel, nilai F hitung = 44,523 > 2,892 dengan signifikansi model regresi 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

secara simultan antara variabel independen (kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi dilakukan untuk menunjukkan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditentukan oleh nilai R square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,802	,784	2,56399

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Otokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel, nilai R square sebesar 0,802 atau 80,2%. Ini berarti 80,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut kartono (2017) kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one man show*. Pemimpin yang berambisi untuk menguasai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Indikator kepemimpinan otokratis terdiri dari 1) sifat yang dilihat dari wewenang seorang pemimpin, kebijakan dan tanggung jawab. 2) kebiasaan yang dapat dilihat dari komunikasi. 3) watak yang dapat dilihat dari pemberian sanksi dan penerapan peraturan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Penerapan kepemimpinan yang sesuai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai hanya mementingkan kepentingan instansi tanpa mempedulikan pegawai akan dapat menurunkan kinerja pegawai yang akan berpengaruh juga terhadap produktivitas atau kinerja instansi.

Hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfattama dan Kuncoro (2023), Mahdayanthi dan Astuti (2020), Rozikin dan Andriani (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan dari penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan adalah semakin baik gaya kepemimpinan yang

digunakan, semakin di sukai oleh bawahannya maka akan semakin mudah pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mau (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi kinerja yang lebih baik pada badan riset dan inovasi daerah kabupaten pelalawan. Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri individu maupun faktor eksternal yang mendorong mereka untuk berprestasi dalam pekerjaan (Mangkunegara 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari 2024), (Rianti *et al* (2023), (Ariati *et al*, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan dari penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan adalah jika motivasi meningkat, maka kinerja akan meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* kepada *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat, juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian (Wibowo 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin efektif komunikasi dalam organisasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu 2021), dan (Kambey *et al*. 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan dari penelitian terdahulu bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi, dan itu akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Rantung et al.(2023) yang menjelaskan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan Otokratis, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratis, motivasi kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin efektif kepemimpinan otokratis, motivasi kerja yang tinggi, dan komunikasi yang efektif dalam organisasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Kepemimpinan otokratis yang efektif dapat memberikan arah yang jelas dan tegas, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, dan komunikasi yang efektif dapat memfasilitasi koordinasi dan kerjasama antar pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan. hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan otokratis dalam instansi maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan. Hal dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai Badan Riset Dan Inovaasi Daerah Kabupaten Pelalawan.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin efektif komunikasi yang dilakukan dalam instansi maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan.
4. Kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi dalam organisasi. Keseimbangan antara ketiga faktor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada para dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau yang telah mempermudah proses penelitian ini. Terkhusus juga penulis ucapkan terima kasih kepada pembimbing 1 bapak Dr Abd.

Rasyid Syamsuri SE., M.Si dan dosen pembimbing 2 bapak Prima Andreas Siregar SE., M.Si yang telah membimbing serta memberikan saran dan masukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Referensi:

- Alfattama, Lona Chinisa, dan Andiko Sri Kuncoro (2023) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Kinerja Perangkat Desa. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal* 2(1): 1-14.
- Ariati, Deasy, Nurdjanah Hamid, dan Andi Kusumawati (2023) Non-Physical Work Environment, Career Development, and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management* 4(3): 356-67.
- Busro, Muhammad (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. jakarta.
- Kambey, C et al. (2021) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Analysis Of Work Conflict , Work Communication And Work Environment On Employee Performance In The Regional Education Office Of North Sulawesi *Jurnal EMBA* 9(3): 369-78.
- kartono, kartini (2017) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. jakarta: Penerbit. Rajawali Grafindo Persada.
- Mahdayanthi, mahida eka, dan Mudji Astuti (2020) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Candi Jaya Amerta Effect of Autocratic Leadership Style , Communication and Work Motivation Towards Employee Performance PT . Candi Jaya Amerta." xx(xx): 1-20.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mau, Albertus Kristoforus (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis DanPartisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada STKIPSinar Pancasila Di Kabupaten MalakaPropinsi Nusa Tenggara Timur. *Soetomo Business Review* 4(1): 62-72.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/6120%0Ahttps://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/6120/2925>.
- Pakarti, Lintar Bias (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9(2): 5-24.
- Pasaribu, Junaidi Amanda (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious* 2(1): 34-41.
- Rantung, G M et al. (2023) Tenggara The Influence Of Organizational Culture , Communication And Work Involvement On Employee Performance In The Cooperative Department Of Small And Medium Business Industry And Trade

In Southeast Minahasa Jurnal EMBA 11(4): 867-79.

Rianti, tri yuni, Apri Budianti, dan Ferey Herman (2023) Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Komunikasi.

Rozikin, Muhammad Rizal, dan Dewi Andriani (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis , Kepuasan Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Aplikasi Karya Anak Bangsa. (1): 1-15.

Sari, ni wayan diah kartika (2024) Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Warmadewa. : 167-79.

Sinambela, lijan poltak (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. 2 ed. jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: penerbit. R.A De Rozarie.