

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Profil Kecamatan Cenrana

Kecamatan Cenrana menjadi Kecamatan pembantudi tahun 1999. Kecamatan Cenrana yang merupakan hasil pemekaran Kecamatan Camba yang memiliki wilayah administrasi yang sangat luas. Sebelum pemekaran, total luas wilayah Kecamatan Camba, yaitu 326,33 km². Setelah pemekaran Kecamatan Xamba menjadi 145,36 km² dan luas wilayah Kecamatan Cenrana 180,97 km². UU no. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian direvisi dengan UU No. 32 Tahun 2004 dengan nama yang sama merupakan peluang untuk memekarkan Kecamatan Cenrana. Pemekaran wilayah yang terjadi selama ini didasari oleh ketidakjangkauan pemerintahan dalam menjalankan fungsi-fungsi pelayanan yang maksimal sebagai akibat dari luasnya wilayah kependudukan dan bertambahnya jumlah penduduk setempat yang menghuni wilayah otonomi maupun perpindahan penduduk serta sarana dan prasarana yang tidak memadai, bahkan jalan penghubung antar desa sangat terhambat dan beberapa jalanan yang belum layak dilewati kendaraan roda dua apalagi roda empat, sehingga masyarakat mengeluhkan pemekaran. Tokoh penggagas Kecamatan Cenrana berasal dari berbagai kalangan. Semua kepala desa yang akan menjadi bagian wilayah Kecamatan Cenrana ikut terlibat, yaitu Andi Umar, S.Sos. (Kepala

Desa Limapocoe), H. Andi Tajalling (Kepala Desa Baji Pa'mai), Andi Enre Nai (Kepala Desa Cenrana Baru), Sitti Hawang (Kepala Desa Lebbotengngae), Bahring (Kepala Desa Rompegading), Andi Muhlis Puang Sitaba (Kepala Desa Labuaja), Hasbullah (Kepala Desa Laiya). Dan beberapa tokoh masyarakat, seperti Daeng Tata Saing, Puang Lewa, Puang Bare, dan beberapa tokoh masyarakat lainnya serta organisasi masyarakat. Pembentukan Kecamatan Cenrana adalah untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara berdaya guna. Pembentukan Kecamatan Cenrana tidak terlepas dari adanya aspirasi dari masyarakat yang menginginkan pelayanan publik yang merata sesuai dengan amanat Pancasila poin ke-5, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yanguntutannya adalah meng-Indonesiakan Indonesia dalam pemaknaannya adalah mewujudkan cita-cita bersama. Pada saat rapat pembentukan kecamatan baru, salah satu yang lama diperdebatkan adalah masalah nama. Ada empat kandidat nama yang menjadi pilihan, yaitu Lebbotengngae, Watang Bengo, Bulu, dan Cenrana. Semua nama yang disodorkan memiliki makna sejarah terhadap daerah di sini. Keempat nama ini masing-masing memiliki penguatan untuk dijadikan nama kecamatan baru. Nama Lebbotengngae menjadi salah satu pilihan nama dengan alasan negeri-negeri pegunungan yang meliputi Camba, Laiya, Bengo, Mallawa, Cenrana, Labuaja, dan Balocci yang kemudian disebut Lobbotengngae pada awal abad ke-XVII, menurut istilah Lobbotengngae berasal dari dua kata, yaitu lobbo yang berarti lubang dan tengngae yang berarti tengah mewakili keadaan geografis negeri-negeri wilayah Lobbotengngae yang

berada di dataran yang rendah diantara bukit-bukit yang tinggi. Namun nama ini tidak dapat dijadikan nama kecamatan karena telah ada desa dengan nama yang sama di wilayah yang akan menjadi salah satu desa di Kecamatan Cenrana. Pilihan nama kedua adalah Watang Bengo dengan alasan nama Watang Bengo merupakan wilayah yang akan menjadi ibu kota kecamatan jika telah dimekarkan, selain itu nama Bengo juga merupakan salah satu kerajaan yang pernah ada di zaman kerajaan. Dan pilihan nama ketiga adalah nama Bulu dengan alasan setelah terjadinya peperangan antara Kerajaan Bengo dan Kerajaan Samata yang kemudian dimenangkan oleh Kerajaan Samata, maka yang memerintah di Kerajaan Bengo adalah utusan Karaeng Samata yang kemudian diberi gelar Karaeng Bulu. Nama keempat adalah Cenrana dan merupakan kandidat yang paling kuat. Secara istilah Cenrana berasal dari nama pohon, yaitu Cendana yang merupakan pohon kayu yang sangat tinggi nilai sebagai bahan bangunan istana dan warangka keris dan badik. Secara historis Cenrana merupakan salah satu kerajaan yang berada di Wilayah Lobbotenggae. Kemudian pada saat Pemerintahan Hindia Belanda telah masuk ke wilayah Lobbotenggae, terjadi perubahan luas wilayah pada Kerajaan Cenrana. Karaeng Labuaja yang bernama Petta Cella memilih turun tahta daripada ditaklukkan Pemerintahan Hindia Belanda, hal ini membuat Karaeng Cenrana yang bernama Karaeng Barakkeanna mengambil alih wilayah kekuasaan Karaeng Labuaja, sehingga daerah kekuasaan Karaeng Cenrana semakin luas dan hampir semua wilayah Kecamatan Cenrana saat ini merupakan wilayah Kerajaan Cenrana. Ini menjadi alasan terkuat sehingga

nama Cenrana dijadikan nama kecamatan baru. Pada tahun 1999 Kecamatan Cenrana sebagai kecamatan pembantu dibentuk secara tidak langsung menunjukkan keyakinan, bahwa pembentukan wilayah mampu membawa tingkat kesejahteraan yang lebih baik kedepannya untuk kemajuan daerahnya, walaupun pada awal setelah Kecamatan Cenrana berstatus definitif pada 30 Desember 2000, kantor camat harus menumpang di Kantor Desa Limapoccoe selama lebih dari empat tahun. Pada tahun 2004, pembangunan Kantor Camat Cenrana dilakukan yang bertempat di Desa Limapoccoe. Setelah pemekaran, jumlah desa di Kecamatan Cenrana ada 7, yaitu Desa Laiya dengan luas 63,13 km², Desa Cenrana Baru dengan luas 31,13 km², Desa Limapoccoe dengan luas 23,37 km², Desa Labuaja dengan luas 21,45 km², Desa Rompegading dengan luas 17,97 km², Desa Lebbotengngae dengan luas 15,67 km². Dan desa dengan wilayah terkecil adalah Desa Baji Pa'mai dengan luas 7,55 km². Dengan total luas wilayah Kecamatan Cenrana 180,97 km². Desa Limapoccoe dan Desa Laiya memiliki 7 dusun, Desa Baji Pa'mai dan Cenrana Baru memiliki 5 dusun, Desa Rompegading memiliki 4 dusun, Desa Labuaja dan Lebbotengngae memiliki 3 dusun. Sehingga total dusun di Kecamatan Cenrana berjumlah 34 dusun.

Pemekaran kecamatan merupakan wujud nyata dari adanya otonomi daerah. Pembentukan atau pemekaran suatu daerah dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa alasan, seperti kemampuan ekonomi, potensi daerah, luas wilayah, kependudukan, keamanan, sosial budaya, dan sosial politik. Inilah yang mendorong masyarakat yang dipelopori oleh Daeng Tata Saing dan

pemuka masyarakat mengajukan pengusulan pemekaran kecamatan baru dari wilayah Kecamatan Camba di Kabupaten Maros yang luas wilayahnya 362,33 km² guna pemerintah dapat lebih menjangkau dalam pemberian pelayanan publik secara merata kepada seluruh penduduk. Kantor kecamatan bisa lebih dekat dengan masyarakat, pemerintah kecamatan dapat lebih maksimal dalam mendengarkan aspirasi masyarakat, membimbing, memberikan informasi mengenai prosedur pelayanan, dan memberdayakan masyarakat. Pemerintah kecamatan dapat lebih lancar dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Wilayah yang sangat luas, meningkatnya jumlah penduduk, sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga ketidakterjangkauan pemerintah dalam menjalankan fungsi pelayanan yang maksimal terhadap penduduk. Inilah beberapa alasan sehingga dimekarkan Kecamatan Cenrana dari Kecamatan Camba. Kecamatan Cenrana yang terletak di kawasan hutan dan pegunungan memiliki potensi dalam bidang pertanian dan pariwisata alamnya sehingga tugas pemerintah adalah dengan mengembangkannya. Namun setelah berpuluh tahun pasca pemekaran, masyarakat lebih lekat dengan nama Camba dari pada Cenrana. Dan salah satu bukti bahwa wilayah Kecamatan Cenrana memiliki potensi dalam sumber daya manusia adalah Nurdin Johan yang merupakan bupati pertama Kabupaten Maros berasal dari Kecamatan Cenrana. Selain itu wilayah Kecamatan Cenrana berdomisili penduduk dengan bahasa peralihan Bugis–Makassar sehingga memiliki bahasa daerah yang berbeda dan terdengar unik dan disebut dengan nama Bahasa Dentong.

Setelah kemerdekaan Republik Indonesia diproklamasikan, maka struktur pemerintahan yang ada kemudian mengalami perubahan. Distrik adat *gemeenschap* yang sebelumnya diformulasikan ke dalam bentuk distrik harus pula menyesuaikan sejak tanggal 19 Desember 1961 Kabupaten Maros tidak lagi terdiri dari distrik tetapi terbagi ke dalam 4 (empat) Kecamatan. Pada tanggal 1 Juni 1963, Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 mulai diberlakukan. Distrik/Daerah Adat/Kerajaan Lokal kemudian menghilang dari permukaan sejarah dengan dibentuknya kecamatan-kecamatan. 4 (empat) kecamatan yang terbentuk pada waktu itu sebagaiberikut:

- a. Distrik Turikale, Marusu', Lau', dan Bontoa dilebur menjadi Kecamatan Maros Baru.
- b. Distrik Simbang dan beberapa wilayah dari distrik tetangganya dilebur menjadi Kecamatan Bantimurung.
- c. Distrik-distrik dari federasi "Lebbo' Tengngae" dilebur menjadi Kecamatan Camba.
- d. Distrik Tanralili dan beberapa wilayah dari federasi Gallarang Appak dilebur menjadi Kecamatan Mandai.

Secara geografis Kecamatan Cenrana adalah kecamatan yang terletak di kawasan hutan dan pegunungan. Secara administratif, wilayah Kecamatan Cenrana berbatasan langsung dengan wilayah sebelah barat Kecamatan Bantimurung dan Kecamatan Simbang, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bone, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Tompobulu dan sebelah utara berbatasan Kabupaten Pangkep dan Kecamatan

Camba. Pusat pemerintahan Kecamatan Cenrana terletak di Bengo, Desa Limapoccoe yang berjarak 34 km dari Kota Turikale, ibu kota Kabupaten Maros. Penduduk di Kecamatan Cenrana sebagian besar bermatapencarian sebagai petani sehingga berdampak pada luasnya penggunaan lahan untuk sawah, tegal/kebun, dan ladang/huma. Komposisi penggunaan lahan pertanian di wilayah Kecamatan Cenrana antara lain untuk lahan persawahan 2.001 Ha, lahan bukan sawah yang diusahakan untuk pertanian 8.363 Ha dan lahan untuk bangunan dan pemukiman 3.216 Ha. Di Kecamatan Cenrana, terdapat sebuah sungai yang berair sepanjang tahun, sungai tersebut adalah sambungan Sungai Walanae. Pada saat musim hujan debit airnya rata-rata besar sehingga sering menimbulkan banjir yang melanda areal persawahan serta pemukiman di sekitarnya.

Tokoh penggagas Kecamatan Cenrana berasal dari berbagai kalangan. Semua kepala desa yang akan menjadi bagian wilayah Kecamatan Cenrana ikut terlibat yaitu Andi Umar S.Sos kepala Desa Limampoccoe, Haji Andi Tajalling kepala Desa Baji Pamai, Andi Enre Nai kepala Desa Cenrana Baru, Sitti Hawang kepala Desa Lebbo Tengngae, Bahring kepala Desa Rompegading. Andi Muhlis Puang Sitaba kepala Desa Lebbo Tengngae, Hasbullah kepala Desa Laiya. Dan beberapa tokoh masyarakat seperti Daeng Tata Saing, Puang Lewa, Puang Bare dan beberapa tokoh masyarakat lainnya serta organisasi masyarakat.

Kecamatan Cenrana berstatus definitif di tahun 2000, kantor Camat harus menumpang di kantor Desa Limampoccoe selama lebih dari 4 tahun. Pada

tahun 2004 pembangunan Kantor Camat Cenrana dilakukan yang bertempat di Desa Limampocoe yang di gunakan sampai sekarang.

2. Visi dan Misi

a. Visi

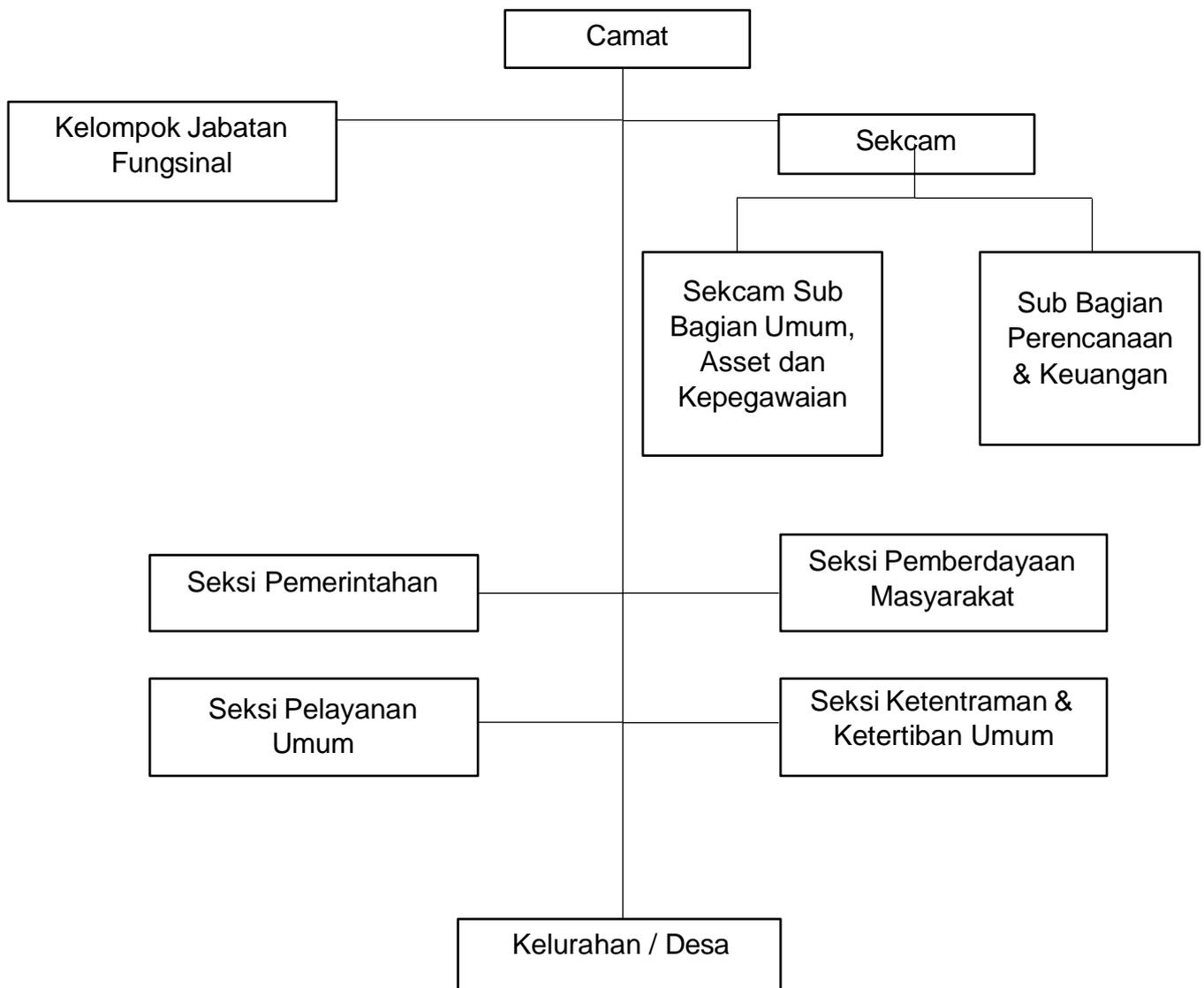
Mewujudkan pelayanan yang baik melalui optimalisasi koordinasi dan sumber daya aparat yang professional.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kinerja aparat dengan dukungan sumber daya aparatur yang handal, profesional dan berorientasi hasil yang dilandasi iman dan takwa serta kemampuan teknologi guna mewujudkan pelayanan yang berkualitas.
- 2) Menumbuhkembangkan peran serta masyarakat, organisasi kemasyarakatan, serta unit kerja terkait guna mengoptimalkan koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan operasional
- 3) Menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga tercipta ketentraman dan ketertiban guna mewujudkan stabilisasi politik dan keamanan di wilayah Bantimurung.

3. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di masa depan. Adapun struktur organisasi pemerintahan Kecamatan Cenrana sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Uraian dan Tanggung Jawab

a. Camat

Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali kota melalui sekretaris daerah.

b. Sekretaris Camat

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu Camat dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas serta membina dan memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur lingkungan pemerintah Kecamatan.

c. Sub Bagian Umum, Asset dan Kepegawaian

Mempunyai tugas menyelenggarakan program kepegawaian dalam arti penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai, penatausahaan, rumah tangga, Pendidikan dan Latihan, gaji berkala, cuti, kesejahteraan pegawai, hukum, organisasi dan hubungan Masyarakat dan kehadiran.

d. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Mempunyai tugas membantu sekretaris dalam memimpin, menyelenggarakan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi, dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pada subbagian perencanaan dan keuangan sesuai dengan lingkungannya berdasarkan ketentuan.

e. Seksi pemerintahan

Mempunyai tugas melaksanakan Sebagian tugas Camat dalam menyiapkan bahan mulai proses perencanaan, pengorganisasian tugas dan pelaksanaannya, pemantauan, pengevaluasian, serta pelaporan mengenai tata pemerintahan berdasarkan peraturan perundang – undangan.

f. Seksi Pelayanan Umum

Mempunyai tugas menyelenggarakan Sebagian tugas dan fungsi kecamatan dalam kewenangan – kewenangan pemerintah yang telah dilimpahkan oleh walikota kepada Camat dan tugas- tugas umum pemerintahan dalam lingkup pelayanan perizinan dan non perizinan.

g. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

tugas menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada seksi pemberdayaan Masyarakat dan kesejahteraan social.

h. Seksi Ketentraman & Ketertiban Umum

Mepunyai tugas yaitu membantu Camat dalam melaksanakan penyelenggaraan Sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang pemerintahan, ketentraman, dan ketertiban umum di Tingkat Kecamatan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dianalisis yaitu Pegawai Kantor Camat Kecamatan Cenrana. Berdasarkan data responden yang berjumlah sebanyak 33 orang pegawai yang jadi responden, Adapun karakteristik responden dengan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, Tingkat pendidikan dan masa kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan agar mengetahui secara jelas mengenai responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden disusun dalam table frekuensi agar memudahkan dalam mengidentifikasi ciri – ciri responden.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin

	Frequency	Percent (%)
Valid Laki laki	12	36.4
Perempuan	21	63.6
Total	33	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel responden dengan karakteristik jenis kelamin, maka dapat dijelaskan bahwa responden terbagi menjadi dua yaitu responden jenis

kelamin laki – laki sebanyak 12 orang dengan Tingkat presentase sebesar 36,4 %, sedangkan responden jenis kelamin Perempuan sebanyak 21 orang dengan Tingkat presentase sebesar 63,6 %. Ini artinya bahwa responden yang paling dominan adalah Perempuan. Dominannya Perempuan karena dalam melayani Masyarakat dibutuhkan seseorang yang mampu memberikan pelayanan secara prima atas beragam karakter yang dilayani, maka tepat jika Perempuan yang di kenal dengan sosok yang rendah hati, tenang sehingga mampu mengimbangi keberagaman kebutuhan Masyarakat atas pelayanan secara prima.

b) Karakter Responden berdasarkan umur

Dari hasil pengumpulan data responden melalui kuesioner, maka dapat diperoleh karakteristik responden dengan Tingkat usia pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Usia	Frequency / Jumlah sampel	Percent (%)
Valid 21 - 30	4	12.1
31 - 40	16	48.5
41 - 50	10	30.3
> 51	3	9.1
Total	33	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Bedasarkan tabel responden dengan karakteristik umur respon, maka Tingkat umur responden dari 21 – 30 tahun sebanyak 4 orang dengan

Tingkat presentase sebesar 12,2% kemudian Tingkat umur 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang dengan Tingkat presentase sebesar 48,5% kemudian Tingkat umur 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang dengan Tingkat presentase 30,3% kemudian Tingkat umur > 51 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 9,1%. Ini artinya bahwa pada Tingkat umur 31 – 40 tahun paling dominan dikarenakan di usia ini sangat produktif dan terjun langsung dilapangan sehingga membutuhkan sumber daya yang jumlahnya banyak.

c) Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent (%)
Valid SMP / Sederajat	2	6.1
SMA / Sederajat	12	36.4
Perguruan Tinggi	19	57.6
Total	33	100.0

Sumber : Data Prime 2023

Berdasarkan tabel responden dengan karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan SMP / Sederajat sebanyak 2 orang dengan Tingkat presentase sebesar 6,1% selanjutnya Tingkat Pendidikan SMA / Sederajat sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 36,4% sedangkan Tingkat Pendidikan berdasarkan perguruan tinggi sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 57,6%.

d) Karakter responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent (%)
Valid 1 - 10 tahun	17	51.5
11 - 20	11	33.3
21 - 30	3	9.1
> 30	2	6.1
Total	33	100.0

Berdasarkan tabel responden dengan karakteristik masa kerja pegawai, maka diuraikan masa kerja mulai dari 1 – 10 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 51,5% dan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 33,3% dan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 9,1% sedangkan diatas 30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,1%. Ini artinya pegawai yang paling lama bekerja rata – rata 11- 30 tahun yaitu sebesar 33,3% sedangkan masa kerjanya yang paling rendah yaitu diatas 30 tahun ke atas sebanyak 6,1%.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka dapat digambarkan jawaban responden yang beragam. Dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga variabel yang focus diteliti yaitu Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Untuk mengetahui lebih

jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel insentif, kinerja pegawai, maka peneliti akan mendeskripsikan masing – masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memberikan pernyataan sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

a) Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan

Berikut daftar tanggapan responden dalam penelitian ini yang diolah melalui aplikasi SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan

Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X1)	SS	%	S	%	RR	%	%	STS	%	Total Skor
Kesatu	11	33,3	19	57,6	3	9,1	-	-	-	140
Kedua	12	36,4	17	51,5	4	12,1	-	-	-	140
Ketiga	8	24,2	21	63,6	4	12,1	-	-	-	136
Keempat	11	33,3	19	57,6	3	9,1	-	-	-	140
Kelima	8	24,4	22	66,7	3	9,1	-	-	-	137

Sumber : Hasil olah data program SPSS 23

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel kepemimpinan, maka tanggapan pada indikator pertama yaitu iklim saling percaya dengan total skor yang diperoleh sebanyak 140 pada pernyataan “kepemimpinan Bapak/Ibu mampu menciptakan iklim kerja yang dapat dipercaya oleh bawahan” di tanggapi oleh responden yang beragam. Tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 33,3% kemudian tanggapan setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 57,6% dengan tanggapan ragu – ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 9,1% sedangkan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator kedua yaitu penghargaan terhadap ide bawahan dengan total skor yang diperoleh sebanyak 140 poin pada pernyataan kuesioner “pemimpin saya senantiasa menerima dan mempertimbangkan hasil pemikiran pegawainya” dengan tanggapan sangat setuju 12 orang dengan presentase sebesar 36,4% kemudian setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 51,5% dan ragu – ragu sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 12,1% sedangkan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator ketiga yaitu memperhitungkan perasaan para bawahan dengan skor yang di peroleh 136 pada poin pertanyaan “pemimpin saya senantiasa memberikan arahan dan teguran dengan lemah lembut (menggunakan perasaan” dengan tanggapan sangat setuju 8 orang dengan presentase 24,2% kemudian setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 63,6% dan ragu – ragu sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 12,1% sedangkan dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden

Indikator keempat yaitu perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan dengan total skor yang diperoleh sebanyak 140 poin pada pertanyaan “pemimpin saya, selalu mengarahkan memberikan perhatian pada bawahannya sehingga bawahan merasa nyaman dalam bekerja” dengan tanggapan responden sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 33,3% kemudian responden setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 57,6% dan ragu – ragu sebanyak 3 orang dengan

presentase 9,1% sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator kelima yaitu perhatian pada kesejahteraan bawahan dengan total skor yang diperoleh 137 poin pada pertanyaan “pemimpin saya selalu melakukan menjamin Tingkat kesejahteraan bawahannya” dengan tanggapan responden sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase 24,2% dengan respon setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 66,7% dengan respon ragu – ragu sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 9,1% sedangkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

b) Tanggapan Responden Variabel Komunikasi

Berikut daftar tanggapan responden dalam penelitian ini yang diperoleh melalui aplikasi SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi

Sumber : Hasil olah data program SPSS

Pernyataan Variabel Komunikasi (X2)	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	Total Skor
Kesatu	13	39,4	17	51,5	3	9,1	-	-	-	-	142
Kedua	13	39,4	19	57,6	1	3,1	-	-	-	-	144
Ketiga	14	42,2	18	54,5	1	3,1	-	-	-	-	145
Keempat	11	33,3	19	57,6	3	9,1	-	-	-	-	140
Kelima	12	36,4	21	63,6	-	-	-	-	-	-	144

Sumber : Hasil olah data program SPSS 23

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel komunikasi dengan total skor yang diperoleh sebanyak 142 poin pada pernyataan indikator

pengaruh pada sikap dengan pernyataan kuesioner “dalam membangun komunikasi antar pegawai diperlukan kesadaran atas sikap yang baik” dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 39,4% kemudian tanggapan setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 51,5% dengan respon ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 9,1% sedangkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak di tanggapi oleh responden.

Indikator kedua yaitu pemahaman dengan total skor yang diperoleh yaitu 144 poin dengan pertanyaan “bahwa informasi dari pemimpin dapat saya pahami” dengan respon sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 39,4% dengan respon setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 57,6% dan respon ragu – ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 3,0% sedangkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator ketiga yaitu kesenangan dengan total skor yang di peroleh 145 poin pada pertanyaan “saya mencoa memikirkan kesenangan dalam bekerja agar tidak menjadi beban” maka respon sangat setuju 14 orang dengan presentase sebesar 42,4% kemudian respon setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 54,5% dan respon ragu – ragu sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 3,0% sedangkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator keempat yaitu hubungan yang baik dengan total skor yang diperoleh sebanyak 140 poin pada pernyataan “Komunikasi antar bagian

didalam lingkup kantor terjalin dengan baik” maka respon sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 33,3% kemudian respon setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 57,6% selanjutnya respon ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan dengan presentase 9,1% sedangkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator kelima yaitu tindakan dengan total skor yang diperoleh sebanyak 144 poin pada pernyataan “Saya senantiasa menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan”. Maka respon sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 36,4% dan respon setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 63,6%.

c) Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Berikut daftar tanggapan responden dalam penelitian ini pada variabel Kinerja Pegawai di kantor Camat Cenrana Kabupaten Maros yang di olah melalui aplikasi SPSS 25 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7 tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		RR		TS		STS		Total Skor
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	
Kesatu	13	39,4	20	60,6	-	-	-	-	-	-	145
Kedua	13	39,4	13	51,3	3	9,1	-	-	-	-	142
Ketiga	13	39,4	20	60,5	-	-	-	-	-	-	145
Keempat	12	36,4	18	54,5	3	9,1	-	-	-	-	141
Kelima	13	39,4	20	60,5	-	-	-	-	-	-	145

Sumber : Hasil olah data program SPSS 23

Berdasarkan tabel tanggapan responden pada variabel kinerja pada indikator pertama yaitu kualitas dengan total skor yang diperoleh sebanyak

145 poin pada pernyataan “Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu” ditanggapi responden beragam seperti sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 39,4% dan respon setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 60,6% sedangkan respon ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator kedua kualitas dengan total skor yang diperoleh sebanyak 142 poin pada pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik” dengan beragam tanggapan seperti sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 39,4% dan respon setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 51,5% dan respon ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 9,1% sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator ketiga ketepatan waktu dengan total skor yang diperoleh sebanyak 145 poin pada pernyataan “Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan oleh pimpinan” maka respon sangat setuju sebesar 13 orang dengan presentase 39,4% dan setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 60,6% sedangkan respon ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden

Indikator keempat kemandirian dengan total skor yang diperoleh sebanyak 141 poin pada pernyataan “Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan” beragam

tanggapan dengan respon sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 36,4% dan respon setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 54,5% dan respon ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 9,1% sedangkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden.

Indikator kelima komitmen kerja dengan total skor yang diperoleh sebanyak 145 poin pada pernyataan” Saya senantiasa menjunjung tinggi komiteman dalam bekerja” dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 39,4% dan respon setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 60,6% sedangkan respon ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditanggapimoleh responden.

3. Analisis

1. Hasil Pengujian Instrumen

a) Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji instrument melalui validasi data kuesioner variael insentif dengan lima item pertanyaan berdasarkan indikator, berikut hasil uji validasinya :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas kepemimpinan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesatu	0,756	0,3440	Valid
Kedua	0,700	0,3440	Valid
Ketiga	0,534	0,3440	Valid
Keempat	0,626	0,3440	Valid
Kelima	0,566	0,3440	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS versi 23, maka hasil uji validitas pada kuesioner variabel kepemimpinan yang terdiri dari lima item pernyataan bahwa keseluruhan nilai korelasi atau r Hitung $>$ r Tabel maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesatu	0,451	0,3440	Valid
Kedua	0,704	0,3440	Valid
Ketiga	0,737	0,3440	Valid
Keempat	0,648	0,3440	Valid
Kelima	0,611	0,3440	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS analisis validitas pada kuesioner variabel komunikasi dinyatakan valid karena keseluruhan nilai pernyataan pada kuesioner etos kerja memiliki nilai r Hitung $>$ r Tabel kesimpulannya valid atau dapat dilanjutkan penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesatu	0,366	0,3440	Valid
Kedua	0,925	0,3440	Valid
Ketiga	0,637	0,3440	Valid
Keempat	0,911	0,3440	Valid
Kelima	0,878	0,3440	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS analisis validitas pada kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena kuesioner kinerja pegawai

memiliki nilai r Hitung $>$ r Tabel maka kesimpulannya valid atau dapat dilanjutkan penelitian.

b) Hasil Analisis Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas untuk mengukur Tingkat keandalan data kuesioner pada variabel Penelitian, berikut hasil output SPSS uji reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	Bata Nilai <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,636	$>$ 0,60	Reliabel
Komunikasi	0,606	$>$ 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,811	$>$ 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS Uji Reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan pada variabel X1 (Kepemimpinan) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,636 kemudian variabel X2 (Komunikasi) sebesar 0,606 dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,811. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel diatas Nilai Standar Cronbach's Alpha sebesar 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

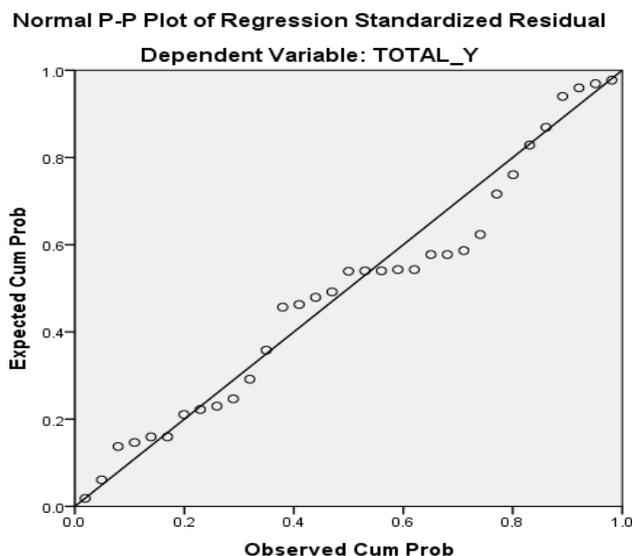
Metode yang digunakan adalah uji *Kolmogorof – Simimov* hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59273699
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.092
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *one – sampel Kolmogorov – Smimov Test* pada tabel di atas menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2 – tailed)* 0,113 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. Selanjutnya uji statistic dengan melalui output grafik kurva normal *p-p plot* sebagai berikut :



Sumber : data diolah SPSS 23

Gambar 4.2 Output Grafik Kurva Normal P-P Plot

Pada pengujian grafik kurva normal P-P Plot melalui SPSS versi 23, maka dapat dilihat bahwa dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal sehingga variabel dinyatakan data keseluruhan variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal sehingga kesimpulannya dapat dilanjutkan penelitian.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu

independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali. Adapun hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3.174	3.994		.795	.433		
	TOTAL_X1	.356	.164	.332	2.175	.038	.829	1.207
	TOTAL_X2	.513	.179	.436	2.857	.008	.829	1.207

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

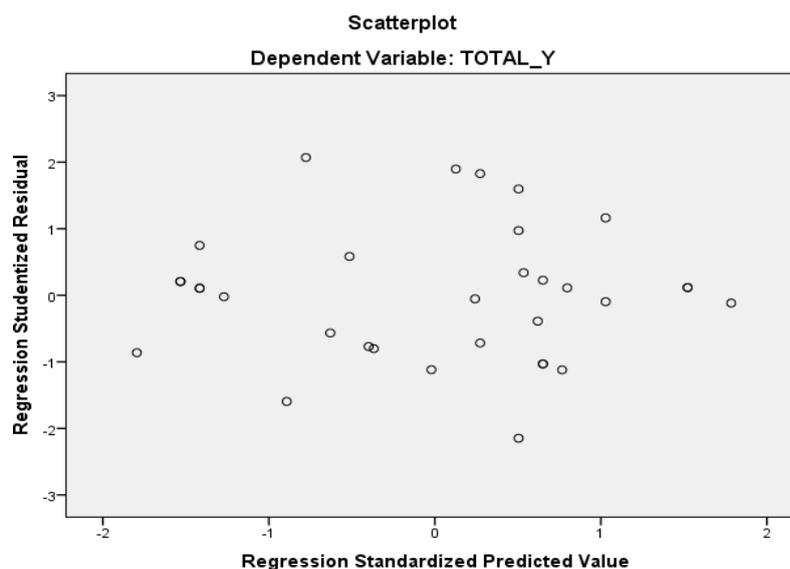
Sumber : Data diolah SPSS 23

Melihat hasil tabel di atas, nilai *tolerance* masing – masing variabel independent yaitu :

- 1) Nilai toleransi Kepemimpinan (X1) sebesar $0,829 < 0,10$ dan nilai VIF sebesar $0,1.207 > 10$ maka pada variabel kepemimpinan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
 - 2) Nilai toleransi komunikasi (X2) sebesar $0,829 < 0,10$ dan nilai VIF $0,1.207 > 10$ maka variabel komunikasi tidak terjadi gejala multikolisioner.
- c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan gambar *regression standardised*, terlihat bahwa

titik-titikmenyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Berikut hasil output SPSS uji heteroskedastisitas adalah :



Sumber : Daa diolah SPSS 23

Gambar 4.3 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, titik – titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

a) Analisis reresi linear berganda

Adapun hasil output analisis regresi linear berganda berdasarkan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Output SPSS Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.174	3.994		.795	.433		
	TOTAL_X1	.356	.164	.332	2.175	.038	.829	1.207
	TOTAL_X2	.513	.179	.436	2.857	.008	.829	1.207

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah SPSS 23

Dari tabel diatas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients Beta, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,174 + 0,356 X1 + 0,513X2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,174 menunjukkan bahwa jika tidak ada penambahan nilai dari variabel kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2), maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 3,174.
- 2) Jika variabel X1 yaitu kepemimpinan naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,356.
- 3) Jika variabel X2 yaitu komunikasi naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,513.

b) Analisis Koefisien Korelasi dan determinasi

Tabel 4.15 Hasil Output SPSS Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.382	1.64497

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel *model Summary* , maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,420. Ini artinya bahwa pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 59% sedangkan 41% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Berikut Output SPSSnya adalah :

1) Uji T (Uji Persial)

Adapun hasil uji persial melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Output Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.174	3.994		.795	.433

TOTAL_X1	.356	.164	.332	2.175	.038
TOTAL_X2	.513	.179	.436	2.857	.008

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a) Ditemukan nilai hipotesis H1 yaitu sebesar T hitung 2.175 > dari T tabel sebesar 1,69726 dan nilai signifikansinya 0,03 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.
- b) Ditemukan nilai hipotesis H2 yaitu sebesar T hitung 2.857 > T tabel sebesar 1,69726 dan nilai signifikansinya 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.
- c) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua, maka dijelaskan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi secara dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros dengan nilai signifikannya 0,038. Atau kesimpulannya hipotesis ketiga yaitu komunikasi dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak terbukti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa

pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pegawai yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pegawai memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka disimpulkan bahwa hipotesis terbukti yaitu kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dipengaruhi oleh indikator kedua, dilihat dari tanggapan responen yang paling dominan adalah pernyataan “Pemimpin saya, senantiasa menerima dan mempertimbangkan hasil pemikiran pegawainya” dengan presentase 36,4% atau setara 17 orang yang respon sangat setuju. Penting bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Geralt, Fahmi Elia, Koleangan, Rosalina & Sepang, Jantje (2020) dan Damanik, Imratul Hasanah (2018) dan Ndruru, Emilia (2018) Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros

Komunikasi adalah pesan verbal dan non verbal untuk mengubah perilaku kepada pengirim pesan tersebut. Dalam pemerintahan tingkat kecamatan maka komunikasi antar pegawai diperlukan karena untuk penyampaian pesan apabila pegawai melakukan kesalahan mampu untuk memberikan evaluasi supaya dapat bekerja lebih baik. Komunikasi yang baik dapat membuat pekerjaan menjadi lebih baik, komunikasi antar pegawai juga dapat menumbuhkan rasa kerjasama antar pegawai supaya dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan organisasi. Hal tersebut memang sekiranya berpengaruh karena dalam kantor kecamatan juga memerlukan komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dibagian kantor kecamatan.

Berdasarkan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Salah satu indikator yang dominan mempengaruhi yaitu pada pernyataan kelima “Saya senantiasa menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan” dengan presentase 63,6% setara dengan 21 orang yang responnya setuju. Artinya semakin efektif komunikasi yang dilakukan oleh para pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Alhadar, Sofyan (2020) Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi camat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat di Kantor Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong.

3. Kepemimpinan berpengaruh secara domina terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa, komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Menurut Sinaga (2017) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.