

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PULAU LAUT BARAT KABUPATEN KOTABARU

Mustaghfiri Abdan, Rahmi Widyanti, Maskur
Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari
mustaghfiriabdan@gmail.com

ABSTRAK

Sekarang ini dalam era globalisasi, persaingan sudah semakin ketat. tantangan keberhasilan tersendiri bagi manajemen adalah masalah sumber daya manusia yang dimiliki dalam manajemen itu sendiri. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 32 orang dengan teknik analisis sampling jenuh. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) adalah variabel bebas, kinerja pegawai (Y) adalah variabel terikat. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan penyebaran angket/ kuesioner. Penelitian ini menggunakan cara deskriptif dalam analisis data dan kemudian dilanjutkan dengan regresi linier berganda, Uji t (parsial) dan Uji F (simultan). Adapun untuk menguji analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan program Statistical Package for Service Solutions (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,020, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,005, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,007, secara simultan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Untuk nilai R^2 diperoleh 0,709 atau 70,9% variasi presentasi yang dihasilkan pada variabel dependen dalam hal ini dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; budaya organisasi; komunikasi; kinerja pegawai.

ABSTRACT

Now, in the era of globalization, competition is getting tighter. the challenge of success in itself for management is the problem of human resources in management itself. The research objective was to determine the effect of leadership style on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance and the influence of communication on employee performance and to determine the effect of leadership style, organizational culture and communication on employee performance at the Head Office of Pulau Laut Barat, Kotabaru

Regency. The number of samples used in this study were 32 people with saturated sampling analysis techniques. The data in this study use primary and secondary data. Leadership style (X1), organizational culture (X2) and communication (X3) are independent variables, employee performance (Y) is the dependent variable. The method used in data collection in this study is by distributing questionnaires. This research used descriptive method in data analysis and then continued with multiple linear regression, t test (partial) and F test (simultaneous). As for testing data analysis in this study, it was assisted by the Statistical Package for Service Solutions (SPSS) program version 24.

The results showed that partially the leadership style had a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.020, organizational culture had a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.005, communication had a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.007. Simultaneously, leadership style, organizational culture and communication have a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.000. For the value of R2 obtained 0.709 or 70.9%, the resulting variation in the presentation of the dependent variable in this case can be explained by the independent variables of leadership style, organizational culture and communication.

Keywords: *leadership style; organizational culture; communication; employee performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama baik bagi individu dan organisasi. Pendapat (Desky, 2014) kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Adapun faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan yang baik dan benar kepada seluruh pegawainya sehingga pada akhirnya dalam peningkatan kinerja tercipta karena iklim kekeluargaan yang baik. Pendapat (Suwanto & Priansa, 2016) gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut.

Adapun selain dari pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga yang termasuk faktor mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, dimana faktor tersebut sangat berkaitan erat pada peningkatan kinerja pegawai, karena dengan terciptanya sebuah budaya organisasi yang baik dan didukung oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Menurut (Suparyadi, 2015) menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja. Selanjutnya disamping itu juga selain dari pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, diperlukan komunikasi yang baik pula. Menurut Devito (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013) komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa dampak dan beberapa umpan balik seketika.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, oleh sebab itu penulis dalam penelitian ini mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru?
3. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru?

KAJIAN PUSTAKA Kajian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan cerminan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, dengan melihat dari keenam dimensi yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan dan keamanan. Dengan keenam dimensi tersebut akan membantu untuk memudahkan peneliti dalam menyelesaikan permasalahan terkait kinerja. (Moeheriono, 2014).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan gabungan yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang memperlihatkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Dimensi yang relevan diadopsi dari teori path-goal versi House dalam (Thoha, 2011) yaitu kepemimpinan yang direktif, kepemimpinan yang mendukung (Supportive), kepemimpinan partisipatif dan berorientasi pada hasil.

3. Budaya Organisasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan perusahaan yang budaya organisasinya kuat, kompak dalam pemahaman nilai-nilai secara mendalam, diterapkan, dan diperjuangkan oleh sebagian besar oleh anggota organisasi. Ada tujuh dimensi sebagai karakteristik budaya organisasi yaitu orientasi manusia/ karyawan, orientasi tim, orientasi hasil, stabilitas, inovasi, dan rinci/ detail. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan akan menghambat perusahaan.

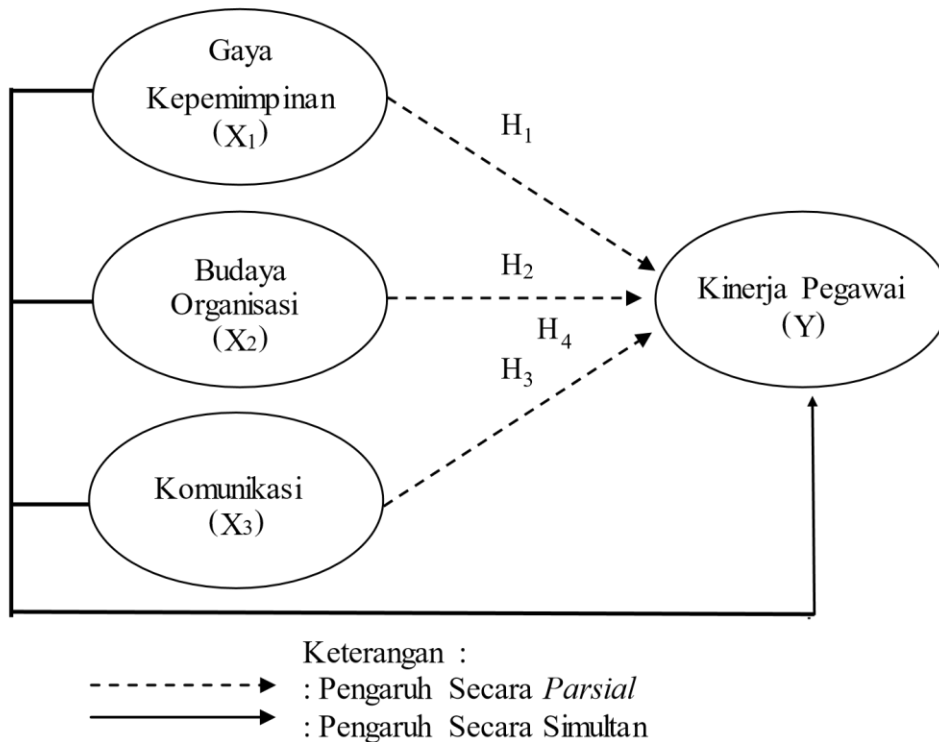
4. Komunikasi

Komunikasi menurut (Pace dan Faules, 2015) adalah pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rancangan dari Pauch dan Faules dimana karena berfokus pada tingkat kebutuhan komunikasi yang bisa diaplikasikan dalam organisasi yaitu kebutuhan komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal komunikasi selentangan dan komunikasi lintas saluran.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat digambarkan kerangka

pemikiran sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara *parsial* positif dan *signifikan* terhadap Kinerja Pegawai.

H₂: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi secara *parsial* positif dan *signifikan* terhadap Kinerja Pegawai.

H₃: Terdapat Pengaruh Komunikasi secara *parsial* positif dan *signifikan* terhadap Kinerja Pegawai.

H₄: Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN Desain dan Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk menerima data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian kuantitatif bias dimaknai sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, dipergunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, metode pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Adapun metode penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif yaitu bertujuan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru.

Objek penelitian termasuk sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari

permasalahan yang terjadi. Menurut (Sugiyono, 2017) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Berdasarkan definisi diatas, objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Waktu penelitian yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni tahun 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru sejumlah 32 pegawai.

2. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Menurut (Sugiyono, 2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari satu populasi.

Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru yaitu sebanyak 32 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel Bebas (independent variable) (X) menurut (Sugiyono, 2015) mendefinisikan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) Variabel Bebas (Independen) yang diteliti, diantaranya : 1) Gaya Kepemimpinan; 2) Budaya Organisasi; 3) Komunikasi. Selanjutnya variabel Terikat (Dependent variable) (Y) menurut (Sugiyono, 2016) definisi variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini ada 1 (satu) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dibutuhkan guna menentukan jenis dan indikator dari variabelvariabel yang terkait dalam penelitian ini sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman. Disamping itu, definisi operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut : **Tabel 4.2**

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) (Thoha, 2011)	Mendukung (<i>Supportive</i>)	Pemimpin memberikan pengarahan atas setiap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
	Partisipatif	Setiap pengambilan keputusan pegawai selalu dilibatkan	Ordinal
	Orientasi Hasil	Pemimpin meyakinkan pegawai bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas	Ordinal
Budaya Organisasi (X2) (Suparyadi, 2015)	Stabilitas	Pengambilan keputusan dengan mustawarah mufakat lebih diutamakan disbanding keputusan perseorangan	Ordinal
	Orientasi manusia	Dalam mengambil keputusan, organisasi selalu mempertimbangkan dampak keputusan tersebut kepada pegawai	Ordinal
	Orientasi hasil	Organisasi lebih mengedepankan hasil dai pada proses	Ordinal
Komunikasi (X3) (Pauc dan Faules, 2015)	Komunikasi kebawah	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas,kebijakan-kebijakan terkait organisasi	Ordinal
	Komunikasi keatas	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi pegawai mengkomunikasikan kepada atasan	Ordinal
	Komunikasi horizontal	Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y) (Moehriono, 2014)	Kualitas	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	Ordinal
	Produktifitas	Pegawai sigap dalam mengerjakan satu tugas ketugas yang lainnya	Ordinal
	Pengetauan mengenai pekerjaan	Pegawai paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukannya	Ordinal

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah angket. Asumsi kunci dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subjek penelitian merupakan orang

orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subjek yang diberikan adalah benar dan bisa dipercaya pada penelitian ini.

Pelaksanaan penggunaan metode angket adalah penyebaran angket/kuesioner kepada setiap responden yang didistribusikan secara langsung oleh peneliti. Kuesioner yang digunakan memuat daftar pertanyaan yang bersifat tertutup karena alternative jawaban telah disediakan. Dan data sekunder berupa dokumen data-data yang diperlukan telah diambil untuk melengkapi analisis penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Ditinjau dari jenisnya, maka data dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis, yaitu data primer dan sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui survey dan wawancara yang terdiri dari hasil penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yakni seluruh pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil laporan dan catatan yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang terdiri dari data keberadaan Kantor Camat Pulau Laut Barat, data rekapitulasi absensi pegawai pada bulan juli - desember 2019 dan data jumlah pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru.

HASIL DAN PEMBEHASAN Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Data

Adapun instrumen atau angket dalam penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan uji coba untuk mendapatkan validitas data. Berikut hasil uji validitas data menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 24* seperti pada Tabel 5.9 di bawah ini:

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Mendukung (<i>Supportive</i>)	X1.1	,766	0,30	Valid
	Partisipatif	X1.2	,865	0,30	Valid
	Orientasi hasil	X1.3	,395	0,30	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Stabilitas	X2.1	,651	0,30	Valid
	Orientasi manusia	X2.2	,718	0,30	Valid
	Orientasi Hasil	X2.3	,674	0,30	Valid
Komunikasi (X3)	Komunikasi kebawah	X3.1	,534	0,30	Valid
	Komunikasi keatas	X3.2	,527	0,30	Valid
	Komunikasi horizontal	X3.3	,879	0,30	Valid
Kinerja	Kualitas	Y1.1	,649	0,30	Valid
	Produktifitas	Y1.2	,697	0,30	Valid

Pegawai (Y)	Pengetahuan mengenai pekerjaan	Y1.3	,890	0,30	Valid
-------------	--------------------------------	------	------	------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.9 hasil uji validitas data di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), komunikasi (X3) dan kinerja pegawai (Y1) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga semua item pertanyaan tersebut di atas valid atau sah untuk dijadikan alat ukur.

2. Uji Reliabilitas Data

Sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut ini: **Tabel**

5.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Mendukung (<i>Supportive</i>)	X1.1	,906	0,60	Reliabel
	Partisipatif	X1.2	,900	0,60	Reliabel
	Orientasi hasil	X1.3	,924	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	Stabilitas	X2.1	,913	0,60	Reliabel
	Orientasi manusia	X2.2	,911	0,60	Reliabel
	Orientasi Hasil	X2.3	,911	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	Kemunikasi kebawah	X3.1	,918	0,60	Reliabel
	Kemunikasi keatas	X3.2	,917	0,60	Reliabel
	Kemunikasi horizontal	X3.3	,899	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	Y1.1	,911	0,60	Reliabel
	Produktifitas	Y1.2	,909	0,60	Reliabel
	Pengetahuan mengenai pekerjaan	Y1.3	,901	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.10 hasil uji reliabilitas tersebut di atas, menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari semua variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), komunikasi (X3) dan kinerja pegawai (Y1) yang nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS IBM Versi 24, maka dapatlah diketahui ada atau tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagaimana terdapat pada Tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

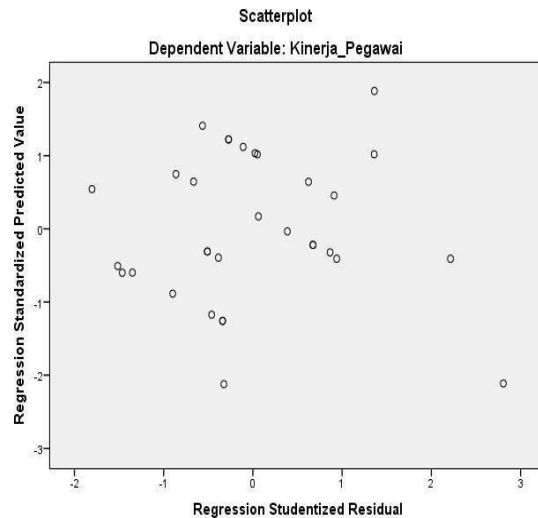
	Model	VIF	Kriteria	Keterangan
1	(Constant)		<10	
	Gaya Kepemimpinan	1,664		Tidak terjadi multikolinieritas
	Budaya Organisasi	1,186		Tidak terjadi multikolinieritas
	Komunikasi	1,751		Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.11 tersebut di atas, hasil pengujian multikolinieritas melalui *Nilai Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas sebagaimana terlihat pada masing-masing nilai VIF variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi yaitu < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

3.2. Heteroskedasitas

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini, diperoleh gambar *scatterplot* sebagai berikut :

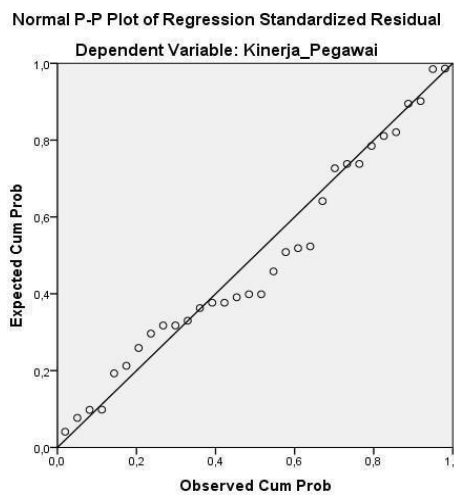


Gambar 5.17 Scatterplot
 Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 5.17 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedasitas.

3.3 Normalitas

Hasil uji normalitas dapat di lihat pada Gambar *Normal Probability Plot* berikut di bawah ini:



Gambar 5.18
Normal Probability Plot

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 5.18 di atas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS IBM Versi 24 diperoleh hasil regresi linier berganda pada tabel berikut di bawah ini: **Tabel 5.12**

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0,340	1,482
	Gaya Kepemimpinan	0,223	0,090
	Budaya Organisasi	0,343	0,112
	Komunikasi	0,345	0,118

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.12 tersebut di atas, dapat dilihat nilai unstandardized coefficient (B) yang dihasilkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,340 + 0,223(X_1) + 0,343(X_2) + 0,345(X_3)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,340 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru sebesar 0,340.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,223 menyatakan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar 0,223 satuan, maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru (Y_1) sebesar 0,355 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,343 menyatakan bahwa jika nilai variabel budaya organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar 0,343 satuan, maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru (Y_1) sebesar 0,343 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel komunikasi (X_3) adalah 0,345 menyatakan bahwa jika nilai variabel komunikasi (X_2) ditingkatkan sebesar 0,345 satuan, maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru (Y_1) sebesar 0,345 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel lain adalah konstan atau nol.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun nilai koefisien determinasi dapat diukur pada Tabel 5.33 di bawah ini:

**Tabel 5.13 Koefisien
Determinasi (R^2) Model
Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,842 ^a	,709	,678	,802
---	-------------------	------	------	------

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.13 tersebut di atas, menunjukkan bahwa *R-Square* yang besarnya 0,709 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru sebesar 70,9%, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

3.1 Uji t (*Parsial*)

Adapun hasil uji t secara parsial dapat dilihat Tabel 5.14 di bawah ini:

Tabel 5.14 Hasil Uji t (*Parsial*)

	X1 Gaya Kepemimpinan	2,475	,020		H1 diterima
	X2 Budaya Organisasi	3,058	,005		H2 diterima
	X3 Komunikasi	2,920	,007		H3 diterima
	Model	T	Sig.	Kriteria	Keterangan
1	(Constant)	,229	,820	<0,05	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.14 tersebut di atas, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki hasil signifikansi $0,020 < 0,05$ dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu gaya kepemimpinana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Adapun hasil pengujian variabel budaya organisasi (X_2) memiliki hasil signifikansi $0,005 < 0,05$ dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Demikian pula hasil pengujian komunikasi (X_3) memiliki hasil signifikansi $0,007 < 0,05$ dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru

3.2 Uji F (*Simultan*)

Adapun hasil uji F secara *simultan* dapat dilihat Tabel 5.35 di bawah ini:

Tabel 5.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,974	3	14,658	22,768	,000 ^b
	Residual	18,026	28	,644		
	Total	62,000	31			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.15 tersebut di atas, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi memiliki hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

(Abbas, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi. Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri tetapi itu tidak memadai apabila tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dari para bawahannya, artinya bahwa gaya kepemimpinan bukan sekedar tentang seperti apa pemimpin memimpin tetapi sejauh mana pengaruh kepemimpinannya terhadap seluruh aspek dalam organisasi yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi faktor kepemimpinan yang memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial itu juga. (Ahmad, Hussain, & Tariq, 2014) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di mana karyawan merasa kuat dan yakin dalam melakukan pekerjaan mereka dan dalam membuat keputusan yang berbeda.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,223 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Artinya apabila nilai pelaksanaan kerja meningkat 0,223 maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru tersebut juga akan meningkat sebesar 0,223. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan memiliki hasil signifikansi $0,020 < 0,05$ dengan demikian, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan bentuk perilaku pegawai sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya dalam organisasi salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang memiliki kinerja lebih tinggi. (Robbins, 2010:63) berpandangan bahwa budaya organisasi mempengaruhi isi kenggualan bersaing organisasi. Ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh pegawai sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang akan dihasilkan nanti dapat berupa budaya yang kuat dan budaya yang lemah yang selanjutnya akan mempengaruhi dari kinerja dan kepuasan organisasi.

Koefisien koefisien regresi dari variabel budaya organisasi (X2) adalah 0,343 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut

Barat Kabupaten Kotabaru. Artinya apabila nilai budaya organisasi meningkat 0,343 maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru tersebut juga akan meningkat sebesar 0,343. Sedangkan variabel budaya organisasi memiliki hasil signifikansi $0,005 < 0,05$ dengan demikian, dapat disimpulkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Seperti yang kita ketahui bahwa budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu diharapkan Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru dapat memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk agar menjadi sarana yang kuat untuk mengontrol dan meningkatkan perilaku yang konsisten dari anggota organisasi yang dapat mempermudah pelaksanaan program kerja yang telah disepakati bersama.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi para pegawai akan mengetahui harapan dan pengertian tentang kinerja yang akan dicapai. Pegawai dapat memberikan kontribusi pada organisasi dalam mengemukakan ide atau gagasan sehingga menimbulkan kesepakatan antara atasan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai. (Robbins, 2013) Menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Dengan demikian komunikasi yang baik dan tepat berdampak kepada kualitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Koefisien koefisien regresi dari variabel komunikasi (X2) adalah 0,345 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Artinya apabila nilai komunikasi meningkat 0,345 maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru tersebut juga akan meningkat sebesar 0,345. Sedangkan variabel komunikasi memiliki hasil signifikansi $0,007 < 0,05$ dengan demikian, dapat disimpulkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru. Menurut (Robbins, 2013) yang telah mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Berdasarkan hasil tersebut diatas yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru tersebut berjalan dengan baik.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru dibuktikan dengan hasil uji signifikansi $0,020 < 0,05$ dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru dibuktikan dengan hasil uji signifikansi $0,005 < 0,05$ dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru dibuktikan dengan hasil uji signifikansi $0,007 < 0,05$ dengan demikian hipotesis kedua (H3) diterima.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru dibuktikan dengan hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Saran

Adapun saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru agar mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian pengarahan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan meningkatkan kerjasama secara maksimal kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru.
2. Kepada pegawai Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru agar bisa mempertahankan dan terus keinginan untuk mengedepankan hasil pada setiap proses, kerjasama yang maksimal dan pemahaman terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang telah diberikan guna menghasilkan kinerja yang lebih efektif pada Kantor Camat Pulau Laut Barat Kabupaten Kotabaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhersimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Pace, R. Wayne dan Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.