GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG

Oleh. Made Dian Rupini[4], dianrupininimade@gmail.com
Ni Putu Sri Wati[5], psriwati2@gmail.com
Ketut Gunawan[6], ketut.gunawan.unipas@gmail.com

Abstrak

Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajeman untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai , untuk mengetahui variabel yang dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Data dikumpulkan dengan mempergunakan teknik observasi, interview atau wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan : analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis determinasi, .uji t, uji f, dan uji dominan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi, $\hat{Y} = 0{,}913 + 0{,}567X_1 + 0{,}479X_2$

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara simultan menunjukkan ada pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji dominan dari *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien paling besar yaitu 0,480, atau dapat dilihat dari nilai t hitung, dimana nilai t hitung yang paling besar yaitu 3,377, sehingga variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, berarti hipotesis 3 dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan : ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta gaya kepemimpinan lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Disarankan : agar gaya kepemimpinan lebih efektif hendaknya pimpinan bisa mengarahkan pegawai untuk bekerja sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan, dan untuk

[4] Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2017/2018
[5] Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas
[6] Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

meningkatkan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan hendaknya dengan menggunakan kalimat-kalimat yang baik dan mudah diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan Indonesia selama ini tidak terlepas dari peran pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pemerintah adalah sebagai pemegang kebijakan strategis yang ada di setiap wilayah atau daerah. sehingga perlu mengisyaratkan kinerja aparatur pemerintah di daerah. Peningkatan ini tidaklah mudah untuk dilaksanakan karena adanya saling keterkaitan satu dengan yang lainnya. Pada umumnya masalah pokok yang dihadapi dalam peningkatan kinerja aparatur adalah masalah personil (Sumber Daya Aparaturnya), peraturan-peraturan yang mendukung sarana-prasarana serta potensi daerah yang harus dikelola. Kendala-kendala inilah yang harus dijawab dengan kesungguhan dan proaktif yaitu selalu mengharapkan apa yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan apa yang harus dikerjakan setiap Aparatur Pemerintah Daerah, melainkan mampu memahami akan tugas dan tanggung-jawabnya yang melekat pada dirinya.

Peran sumber daya manusia pada masa kini menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga, baik instansi pemerintah maupun swasta,maka sangat perlu adanya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset lembaga. Keberhasilan lembaga untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya terdiri dari material, sumber daya manusia, modal, dan keterampilan. Kegiatan lembaga untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut dikenal dengan nama fungsi-fungsi lembaga, yaitu fungsi personalia, keuangan dan administrasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam lembaga, karena sumber daya manusia yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh lembaga.

Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, lembaga memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, pegawai juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik (Rivai, 2008 : 309).

Hariandja (2007:2) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga perlu diperhatikan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai.

Simamora (2008 : 340) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kegiatan penilaian kinerja pegawai adalah aspek kompetensi atau perilaku kerja pegawai dan aspek hasil kerja. Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajeman untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Efektivitas gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi tercapainya kinerja perusahaan, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan dengan baik terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan akan memberikan pengarahan kepada pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini berdampak pada situasi dimana seorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran.

Rivai (2008:265) meyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Gaya kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari pegawai

cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai yang dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuannya tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Hasibuan (2011 : 170) mengemukakan indikator gaya kepemimpinan ada tiga yaitu kepemimpinan otoriter, kepeminpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Selain gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai, faktor komunikasi juga merupakan hal yang sangat penting, karena dengan komunikasi yang baik hal-hal yang dianggap penting dan perlu, bisa dibicarakan secara lebih terbuka.

Gorda (2004:193) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Davis (2006 : 37) menyatakan komunikasi yang efektif dalam organisasi (perusahaan) akan mendorong timbulnya prestasi kerja karyawan yang baik dan kepuasan kerja yang merupakan refleksi dari kinerja yang baik. Dengan adanya komunikasi maka setiap kesulitan atau permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam pekerjaan bisa diselesaikan.

Ranupandoyo dan Husnan (2000:141) menyatakan suatu organisasi memiliki dua unsur utama yaitu tujuan dan manfaat komunikasi merupakan kekuatan pokok dalam membentuk organisasi. Menurut Suranto (2007:27), indikator dari komunikasi yaitu : Komunikasi mudah dimengerti, komunikasi tidak ada hambatan, komunikasi antara rekan kerja, komunikasi komunikatif, dan komunikasi antara atasan berjalan baik.

Efektifitas gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan berpola mementingkan pelaksanaan komunikasi yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan rekan sekerja sehingga pegawai bersemangat melakukan pekerjaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah kepemimpinan demokratis yaitu menempatkan pegawai sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap departemen dan organisasi.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi, dapat dijelaskan beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Sulitnya menerapkan profesionalisme dalam kepemimpinan, terutama ketegasan dalam pemberian tugas terhadap pegawai yang memiliki keahlian lebih dan pegawai yang lebih senior. Hal ini menunjukkan kepemimpinan belum efektif dalam mengarahkan pegawai bekerja sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai harapan. Walaupun secara umum gaya kepemimpinan demokratis menumbuhkan rasa kekeluargaan antara pegawai, namun dalam praktek sulit menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Ada saatnya pegawai membutuhkan sikap keras dari pimpinan (otokratis) sesuai dengan kondisi dan situasi yang dibutuhkan terutama pada saat kinerja bawahan kurang maksimal yang disebabkan karena sering menunda pekerjaan dan kurang memahami pekerjaan yang dilakukan.

Upaya untuk mendorong para pegawai mematuhi peraturan-peraturan kerja memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya adalah dengan meningkatkan komunikasi para pegawainya.

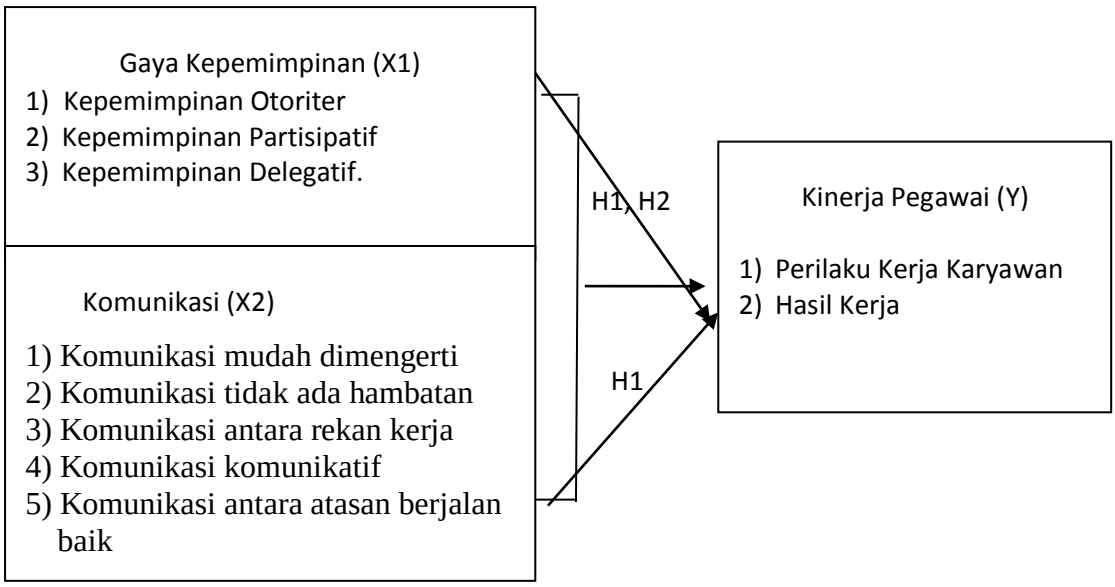
Mempertahankan dan membina hubungan yang baik dengan pegawai, baik itu penterapan gaya kepemimpinan dan adanya komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, maka dituntut untuk memperhatikan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta memahami kebutuhan pegawai disamping memperhatikan keluhan mereka, sehingga kondisi tersebut mampu membuat pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, perlu diadakan penelitian dengan judul : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : 1) Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng? 2) Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng? 3) Variabel mana yang dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng? setra tujuannya adalah untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1) Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :
H1…… Pengaruh Parsial
H2…… Pengaruh Simultan
Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah, teori-teori yang ada dan hasil penelitian yang terkait sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng ; 2) Gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng ; 3) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

METODELOGI PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah konsentrasi manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Pada penelitian ini yang dimaksud populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan yang berjumlah 160 orang, karena jumlahnya 160 orang akan melakukan perhitungan sampel ini menggunakan teori slovin dan populasi menjadi 62 sampel.

Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan data kualitatif, serta sumber datanya data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan memadukan berbagai teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan koesioner.

Untuk tahap pembuktian yang diajukan kebenarannya dianalisis dengan : Uji instrument dan uji asumsi kalasik ; analisis regresi linier berganda ; analisis kolerasi berganda ; Uji T ; Uji F ; uji determinasi. Untuk mengefektifkan proses analisis data digunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 17.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti

secara tetap. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment (r) > 0,03.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item-Total Statistics

Variabel & Pernyataan	*Corrected Item-Total Correlation*	Nilai Batas (r)	Simpulan
Gaya Kepemimpinan			
GK-1	0,602	0,30	Valid
GK -2	0,621	0,30	Valid
GK -3	0,714	0,30	Valid
GK -4	0,483	0,30	Valid
GK-5	0,547	0,30	Valid
GK-6	0,449	0,30	Valid
Komunikasi			
K -1	0,457	0,30	Valid
K -2	0,557	0,30	Valid
K -3	0,531	0,30	Valid
K -4	0,543	0,30	Valid
K-5	0,683	0,30	Valid
Kinerja Pegawai			
KP -1	0,559	0,30	Valid
KP -2	0,450	0,30	Valid
KP -3	0,678	0,30	Valid
KP -4	0,692	0,30	Valid
KP -5	0,623	0,30	Valid
KP-6	0,723	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17.0 Tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh semua item variabel gaya kepemimpinan memiliki skor item instrumen dengan total skor lebih besar dari 0,30, maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian valid.

Item variabel komunikasi memiliki skor item instrumen dengan total skor lebih besar dari 0,30, maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian valid.

Item variabel kinerja pegawai memiliki skor item instrumen dengan total skor lebih besar dari 0,30, maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran beberapa kali baik oleh satu orang maupun oleh beberapa orang. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach* yaitu suatu instrumen dikatakan reliable, apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 (Sugiyono, 2012:366). Dibawah ini disajikan tabel tentang uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*	Nilai Batas	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,842	3	0,600	*Reliable*
2.	Komunikasi	0,778	3	0,600	*Reliable*
3.	Kinerja Pegawai	0,842	3	0,600	*Reliable*

Sumber: Output SPSS 17.0 Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan bantuan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai *cronbach's alpha* gaya kepemimpinan dan komunikasi lebih besar dari 0,600, maka disimpulkan intrumen penelitian *reliable*, sedangkan nilai *cronbach's alpha* kinerja karyawan lebih besar dari 0,600 maka disimpulkan instrumen penelitian *reliable*.

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel komunikasi dan lingkungan kerja serta semangat kerja pegawai mempunyai distribusi normal atau tidak. Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah grafik *P-P Plot*. Model regresi yang valid jika data berdistribusi normal yaitu titik-titik pada grafik *P-P Plot* menyebar di sekiat garis diagonal.

Gambar 3
Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *P-P Plot* di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain. Setyadharma (2010:45), sebagai pedoman untuk mengetahui antara variabel satu dengan yang lainnya tidak terjadi multikolinieritas jika mempunyai VIF (*varian inflatation faktor*) kurang dari 10. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 diperoleh VIF (*Varian Inflated Factor*) sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	*VIF*
1	*(Constant)*		
	Gaya Kepemimpinan	.326	3.067
	Komunikasi	.326	3.067

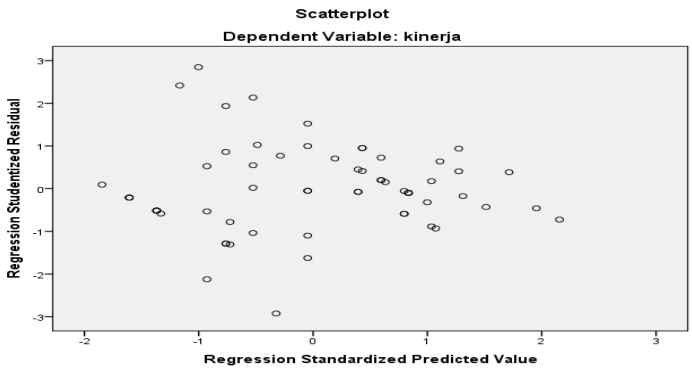
Sumber: Hasil Olahan SPSS 17.0 Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.5 di atas ternyata semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai

toleransi tidak kurang dari 0,1 maka model regresi yang diperoleh dapat disimpulkan terbebas dari problem multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memenuhi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5.2 berikut :



Gambar 5
Hasil uji Heteroskedastisitas

4) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Tabel 6
Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,913	2.440		.374	.710		
X1	.567	.168	.480	3.377	.001	.326	3.067
X2	.479	.201	.338	2.382	.020	.326	3.067

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,913	2.440		.374	.710		
X1	.567	.168	.480	3.377	.001	.326	3.067
X2	.479	.201	.338	2.382	.020	.326	3.067

a. Dependent Variable: Y

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 17. Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sesuai Tabel 5.7 di atas.

$$\hat{Y} = 0{,}913 + 0{,}567X_1 + 0{,}479X_2$$

Table 7
Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Model	R	*R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.782[a]	.611	1.924

5) Determinasi

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh perubahan gaya kepemimpinan dan komunikasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 17.0 dapat dilihat pada tabel 7 di atas, formula determinasi yaitu D = R^2 x 100%. Dimana *R* = 0,782 maka D = $0{,}782^2$ x 100% = 0,611 %, artinya 61,10 % variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng., sedangkan yang 38,90 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

6) Uji Hipotesis

a) Uji T (t-test)

Tabel 8
Uji T dengan Nilai Probabilitas

No.	Variabel bebas	Nilai Probabilitas (*Sig*)	(α) Taraf Signifikansi	Simpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0,001	0,05	*Ho* ditolak
2	Komunikasi	0,020	0,05	*Ho* ditolak

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 8 nilai probabilitas (*Sig)* variabel gaya kepemimpinan 0,001, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (*Sig)* variabel komunikasi 0,020, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

b) Uji F (F-Test)

Tabel 9
ANOVA[b]

Model		*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	343.827	2	171.914	46.432	.000[a]
	Residual	218.447	59	3.702		
	Total	562.274	61			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, gaya kepemimpinan.
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil olahan SPSS versi 17.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai probabilitas (Sig) adalah 0,000 < 0,05, maka H_o ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

c) Uji Dominan

Uji dominan dilihat dari *Standardized Coefficient Beta* atau dari nilai t hitung. Yang paling dominan adalah yang memiliki nilai koefisien lebih besar. Dari *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien paling besar yaitu 0,480, atau dapat dilihat dari nilai t hitung, dimana nilai t hitung yang paling besar yaitu 3,377, sehingga variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 3 dapat diterima.

Pembahasan

Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajeman untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$\hat{Y} = 0{,}913 + 0{,}567X_1 + 0{,}479X_2$$

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai probabilitas (*Sig)* gaya kepemimpinan 0,001, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (*Sig)* variabel komunikasi 0,020, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hasil analisis determinasi diperoleh 0,611 %, artinya 61,10 % variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dan sisanya sebesar 38,90 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti. Hasil uji secara simultan diperoleh nilai probabilitas (Sig) 0,000 < 0,05, maka H_o ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Berdasarkan uji dominan dari *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui variabel

gaya kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien paling besar yaitu 0,480, atau dapat dilihat dari nilai t hitung, dimana nilai t hitung yang paling besar yaitu 3,377, sehingga variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 3 dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN-SARAN

1. Simpulan

1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
2) Ada pengaruh yang signifikan seracara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
3) Variabel gaya kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembahasan dan juga simpulan maka dapat disarankan kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

1) Agar gaya kepemimpinan lebih efektif hendaknya pimpinan bisa mengarahkan pegawai untuk bekerja sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
2) untuk meningkatkan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan hendaknya dengan menggunakan kalimat yang baik dan mudah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Budianthi Ayu Neka. 2005. *Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi Dengan*

Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Chandra Nuansa Gemilang Kuta. Denpasar. Skripsi Sarjana Juruan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Davis, Keith dan Kohn W. Newstrom, Agus Dharma (*pent)*. 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

Effendy, Onong Uchjana. 2003. *llmu Komunikasi Teori dan Praktek* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Fakultas Ekonomi, Universitas Panji Sakti Singaraja. *Buku Pedoman Skripsi*. 2012.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Gujarati, D N(Sumarno Zain, penerjemah). 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.

Handoko. Hani. 2007. *Manajemen*. Yogyakarta :Penerbit BPFE.

Hariandja. 2007. *Dasar Pelatihan.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Meliana. 2000. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stres kerja Karyawan di Hotel Taman Suci.* Denpasar : Skripsi Sarjana Juruan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi. Universitas Pendidikan Nasional.

Rika Diana. 2002. *Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Natour Sindhu Beach Sanur. Denpasar*. Skripsi Sarjana Juruan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : Grafindo.

Setyadharma. 2010. *Asumsi Klasik Dengan SPSS 17.0* dikutip dari Andryan Setyadharma-Uji Asumsi Klasik.

Simamora, Harry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakata : Penerbit Liberty.

Stephen P., Robbins. 2006. *Prilaku Organisasi* : *Konsep Kontroversi, Aplikasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta : PT Prenhallindo.

Swastha, Basu. 2000. *Azas-azas Manajemen Modern.* Yogyakarta: Liberty.

Thoha Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada..

Umar, Husein. 2003. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi,Cetakan Kelima. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Widjaja A.W, 2004 .*Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.