

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG KARAWANG REGENCY***

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum
Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang**

Deni Sobari¹, Sonny Hersona², Nunung Nurhasanah³

Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2,3}

denissobari@gmail.com¹, sonny.hersona@feb.unsika.ac.id²

nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id³

ABSTRACT

Creating good governance conditions is a dream for every Organsiasi Perangkat Daerah (OPD), including the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Karawang Regency. However, to achieve this requires the support of qualified human resources in order to be able to produce better organizational performance. Organizational performance can be achieved with the condition that high employee performance is the main driver in regional apparatus organizations or other organizations. The increase in employee performance is thought to be influenced by leadership and communication styles. Thus, the purpose of this study was to determine and explain whether leadership and communication styles partially and simultaneously influence employee performance. The population used is all employees of Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang in Karawang Regency, with a sample of 100 people. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of the partial and simultaneous analysis show that leadership and communication styles have an effect on increasing employee performance at Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Karawang Regency.

Keywords : leadership style, communication, employee performance

ABSTRAK

Menciptakan kondisi pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan impian bagi setiap Organsiasi Perangkat Daerah (OPD) termasuk pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Namun, untuk mewujudkan itu diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik. Kinerja organisasi bisa dicapai dengan syarat tingginya kinerja pegawai sebagai penggerak utama dalam Organisasi Perangkat Daerah atau organsiasi lain. Peningkatan kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi. Sehingga, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menjelaskan apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, dengan sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset yang berharga dalam pengelolaan sebuah instansi. Sebab, pegawai merupakan sumber daya manusia yang memberikan andil berarti terhadap satuan kerja secara efisien dan efektif. Dimana, pegawai yang berkualitas akan mampu meningkatkan citra instansi serta sebagai pendorong dalam menciptakan instansi yang baik termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan yang ditugaskan dari Pemerintah kepada Daerah. Dengan visi sebagai penyelenggara jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang yang mantap dan berkelanjutan dan memiliki salah satu misi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dalam penyelenggaraan infrastruktur yang mantap dan berkelanjutan dibidang jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang. Maka, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) memiliki mandat yang besar guna mencapai serta mewujudkan misi tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas PUPR itu sendiri. Sebab, keberhasilan sebuah instansi atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perilaku karyawan sebagai salah satu penentu pencapaian dalam tujuan organisasi (Martin & Llusar, 2018). Sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai

yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi (Rupini, Wati & Gunawan, 2018).

Efektivitas gaya kepemimpinan merupakan hal penting dalam mencapai kinerja Dinas PUPR, sebab gaya kepemimpinan yang efektif akan mampu memberikan pengarahan secara baik pada semua pekerjaan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. sebab, tanpa kepemimpinan, akan menyebabkan terjadinya hubungan diantara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi menjadi lemah. Kondisi akan dapat berdampak pada suatu kondisi dimana seorang pegawai hanya akan berfokus pada pencapaian tujuan pribadinya, sehingga akan berpengaruh terhadap instansi yaitu berupa hasil yang diperoleh tidak akan sesuai dengan tujuan atau sasaran instansi yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok (Busro, 2018). Berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukan bahwa tidak adanya sikap profesionalisme yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam pelaksanaan kepemimpinannya, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya ketegasan dalam pemberian tugas terhadap pegawai yang memiliki keahlian lebih serta ketika memerintahkan pegawai yang lebih senior. Jika hal ini dibiarkan maka, akan berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian kinerja Dinas PUPR. Padahal menurut beberapa hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Manitu, 2017;

Suwarno & Bramantyo, 2019; Erri, Lestari & Asymar, 2021).

Selain gaya kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan memiliki harapan bahwa orang lain tersebut akan dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2018). Dalam sebuah organisasi/instansi komunikasi merupakan faktor sangat penting dalam melakukan interaksi diantara satu dengan lainnya, jika tidak ada komunikasi maka keseluruhan individu yang berada di organisasi tersebut tidak akan dapat mengetahui tentang apa yang harus dilakukan bagi organisasinya, pemimpin tidak akan mendapatkan masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Berdasarkan hasil temuan dilapangan, bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu mengontrol emosi ketika berkomunikasi serta masih terdapat pegawai yang ketika rekan kerjanya meminta bantuan kurang begitu direspon secara cepat dan lebih cenderung kurang peduli terhadap rekan kerjanya tersebut. Padahal pentingnya komunikasi akan berdampak pada kinerja baik itu individu maupun instansi. Berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Listyani, 2016; Satriowati *et al.*, 2016; Julita & Arianty, 2018; Prayogi *et al.*, 2019) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka upaya memperbaiki, mengevaluasi dan membina hubungan yang baik dengan pegawai bagian penting dalam sebuah instansi, baik itu dalam penerapan gaya kepemimpinan dan adanya komunikasi

yang harmonis antara atasan dan bawahan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, 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. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan (Natama, 2015; Rupini *et al.*, 2018; Geralt *et al.*, 2020) dimana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, maka untuk membuktikan kembali terkait gaya kepemimpinan, komunikasi serta kinerja berpengaruh maka judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif dengan jenis pendekatan secara kuantitatif yang akan dianalisis dengan cara deskriptif verifikatif. Sebab dalam penelitian ini akan mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel bebas (gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2)) dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. dimana dalam menentukan sampel tersebut digunakan rumusan Slovin dengan teknik penentuan sampel berjenis *simpel random sampling*.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil jawaban subjek penelitian berupa kuesioner dan wawancara. Sementra data sekunder yang digunakna berupa data pendukung yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data primer dengan cara melakukan sebar kuesioner kepada pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Adapun maksud dari pengujian ini yaitu guna menganalisis beberapa asumsi dari hasil persamaan regresi yang telah diperoleh sebagai sebuah persamaan dalam melakukan prediksi. Pembahasan mengenai asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regersi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Fungsinya untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun persamaan dari regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + B_3X_3 + e$. Dimana, Y merupakan variabel kriterium, a merupakan variabel konstan, β merupakan koefisien arah dan X merupakan variabel prediktor.

Koefisien determinasi (Adjusted R²)

Pengujian ini dilakukan guna berapa jenis variasi yang mampu diterangkan pada model yang dihasilkan dan juga digunakan sebagai cara dalam menilai tingkat signifikan serta hubungan antar dua variabel dalam sebuah regresi linier.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah pada penelitian berbentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Pengujian Hipotesis secara Parsial

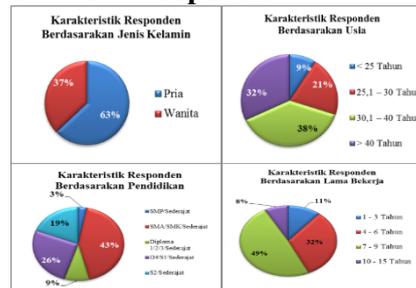
Pengujian parsial atau Uji t adalah pengujian diantar satu variabel bebas dengan variabel terikat. Dimana, jika hasil probabilitasnya < 0,05 maka, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. akan tetapi jika hasil probabilitasnya > 0,05 maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian secara simultan atau uji F digunakan agar mengetahui hubungan secara simultan atau bersama-sama anatar variabel bebas dengan terikat. Apabila probabilitas dari uji F < 0,05 maka, secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Profil Responden



Gambar 1. Profil Responden

Sumber: Data Diolah, 2022

Grafik tersebut menunjukkan tentang profil responden. Dimana, berdasarkan grafik tersebut diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 63 orang dengan usia antara 30,1 – 40 tahun sebanyak 38 orang dengan tingkat pendidikan setara SMA/SMK/Sederajat sebanyak 43 orang dan lama bekerja antara 7-9 tahun sebanyak 49 orang.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada tanggapan responden tentang pernyataan masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden Pada Gaya Kepemimpinan Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang

No	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
1	Pemimpin memiliki kreativitas tinggi	19	Cukup Baik
2	Keteladanan pemimpin mampu memberikan dorongan lebihbagi bawahannya	20	Cukup Baik
3	Pemimpin memilkivisi dan misi dalam bekerja	44	Baik
4	Pimpinan dapat melakukan metode kerja baru kepada bawahannya	37	Baik
5	Pemimpin selalu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pekerjaan	42	Baik
6	Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya	38	Cukup Baik
7	Pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	39	Cukup Baik
8	Pemimpin sering memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja	63	Baik
9	Pemimpin sering mengadakan	40	Cukup Baik

No	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
	diklat tentang pekerjaan		
10	Pemimpin dapat memberikan beasiswa terhadap bawahan yang memiliki kinerja baik	47	Baik
11	Pemimpin memiliki hubungan dengan para pegawai dilingkungan pekerjaan	38	Cukup Baik
12	Pemimpin dapat membantu memfasilitasi kebutuhan bawahannya	51	Baik
13	Pemimpin memperhatikan aspirasi terhadap pegawai	71	Baik
14	Pemimpin selalu mengambil keputusan tepat dalam setiap permasalahan	38	Cukup Baik
15	Pemimpin memberikan pengarahan terhadap pekerjaa/tugas	50	Baik
Total Skor		5.137	Baik
Rata-rata		342	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa gaya kepemimpinan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 342. Indikator terendah ada pada Pemimpin memiliki kreativitas tinggi sebesar 319 dengan kategori cukup baik. Dan indikator tertinggi ada pada indikator Pemimpin memperhatikan aspirasi terhadap pegawai dengan skor sebesar 371 berada pada kategori jawaban baik.

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Pada Komunikasi Pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang

No	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
1	Pegawai mengatakan apa adanya kepada rekan kerja ketika mendapatkan informasi	331	CukupBaik
2	Pegawai antar karyawan dilakukan dengan sopan dan penuh kerendahan hati ketika berbicara.	358	Baik
3	Penyampaian informasi kepada rekan kerja, Pegawai menyampaikan secara utuh.	338	CukupBaik
4	Dalam berkomunikasi, Pegawai selalu melihat kondisi lawan komunikasinya terlebih dahulu	332	CukupBaik
5	Pegawai siap untuk menempatkan diri pada posisi pekerjaan lain, ketika rekan rekan kerja tidak masuk.	339	CukupBaik
6	Sertiap Pegawai selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	353	Baik
7	Kondisi lingkungan dalam melakukan pekerjaan begitu nyaman	347	Baik
8	Atasan memberikan perhatian kepada Pegawai	340	CukupBaik
9	Atasan selalu memotivasi Pegawai pada saat bekerja	336	CukupBaik

No	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
10	Dinas PUPR memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi	358	Baik
11	Kesempatan untuk mendapatkan <i>reward</i> bagi setiap Pegawai terbuka luas	352	Baik
12	Rekan kerja memberikan bantuan ketika seorang Pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	343	Baik
13	Pegawai sering berdiskusi dengan rekan kerja terkait keputusan yang akan diambil terhadap pekerjaan yang dilakukan	354	Baik
14	Pegawai bersikap positif ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung	329	CukupBaik
15	Dalam berkomunikasi, Pegawai siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara	340	CukupBaik
Total Skor		5.150	Baik
Rata-rata		343	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa komunikasi pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 343. Indikator terendah ada pada Pegawai bersikap positif ketika mengemukakan pendapat atau gagasan

yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung sebesar 329 dengan kategori cukup baik. Dan indikator tertinggi ada pada indikator Pegawai antar karyawan dilakukan dengan sopan dan penuh kerendahan hati ketika berbicara dan Dinas PUPR memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi dengan skor sebesar 358 berada pada kategori jawaban baik.

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Pada Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang

No	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
1	Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	12	Cukup Setuju
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	33	Cukup Setuju
3	Pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	63	Cukup Setuju
4	Hasil kerja Pegawai Dinas PUPR sering mencapai standar yang telah ditetapkan Pimpinan	82	Cukup Setuju
5	Pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	68	Cukup Setuju
6	Pegawai Dinas PUPR memiliki kemampuan menanggung resiko dalam melakukan pekerjaannya	89	Cukup Setuju
7	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	68	Setuju
8	Pegawai Dinas		Cukup Setuju

No	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
	PUPR tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan	25	
9	Pegawai cepat dalam bertindak/mengambil keputusan	95	Setuju
10	Pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan seroang Pegawai	95	Setuju
11	Pegawai Dinas PUPR selalu melakukan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan	71	Setuju
12	Pegawai selalu bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	90	Setuju
13	Kemampuan kerjasama antar rekan kerja dimiliki oleh setiap Pegawai Dinas PUPR	75	Cukup Setuju
14	Seorang Pegawai dan rekan-rekan mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan	00	Cukup Setuju
15	Dalam menjalankan tugas seorang Pegawai memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.	24	Cukup Setuju
Total Skor		4.890	Cukup
Rata-rata		326	Setuju

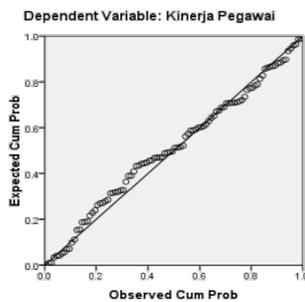
Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa kinerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang berada pada kategori cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 326. Indikator terendah ada pada Pegawai mampu meminimalkan

kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 263 dengan kategori cukup setuju. Dan indikator tertinggi ada pada indikator Pegawai cepat dalam bertindak/mengambil keputusan dan Pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan seroang Pegawai dengan skor sebesar 395 berada pada kategori jawaban baik.

**Analisis Verifikatif
Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah, 2022

Sebaran titik-titik dari gambar Normal *P-P Plot* di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.988	1.012
Komunikasi	.988	1.012

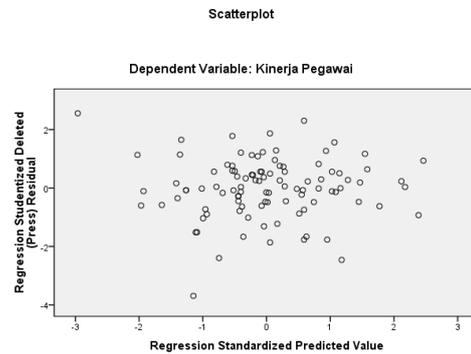
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan komunikasi sama-sama 1,012, sedangkan nilai *tolerance*-nya sebesar 0,988. Karena nilai VIF dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari nilai 10, serta *tolerance* lebih besar dari 0,01, maka dapat dikatakan tidak terjadi

multikolinieritas terhadap kedua variabel tersebut sehingga layak dijadikan data yang relevan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber : Data Diolah, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linie Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	32.842	5.242			6.265	.000
Gaya Kepemimpinan	.152	.070	.369		2.739	.021
Komunikasi	.363	.081	.415		4.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu: $\hat{Y} = 32.842 + 0.152 X_1 + 0.363 X_2 + e$. Artinya bahwa nilai konstanta $a = 32.842$, nilai koefisien X_1 sebesar 0.152 yang memiliki arti apabila variabel gaya pemimpin ditingkatkan dengan lebih baik lagi maka menyebabkan terjadinya peningkatan sebesar 0.152 dengan catatan bahwa variabel yang lain konstan. Kemudian pada nilai koefisien X_2 sebesar 0.363 yang memiliki arti apabila variabel komunikasi ditingkatkan dengan lebih baik lagi maka menyebabkan terjadinya peningkatan sebesar 0.363 dengan catatan variabel yang lain konstan.

Koefisien Determinasi**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.413 ^a	.171	.153	6.05237

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang sebesar 0,171 atau 17,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel bebas lain.

Pengujian Partial (Uji t)

Hasil analisis yang telah diperoleh pada tabel 5, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,739 dengan *Sign.* sebesar 0,021. Nilai *Sign.* tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 4,459 dengan *Sign.* sebesar 0,000. Nilai *Sign.* tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,972 dengan nilai signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ maka, secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Gaya kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Karawang sudah baik dilakukan oleh pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Ini dibuktikan dengan skor rata-rata sebesar 342 dengan kategori jawaban baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pola perilaku seorang pemimpin yang didasari kemampuan pribadi untuk mempengaruhi, memotivasi atau membangkitkan semangat seseorang atau orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan sudah baik dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Indikator terendah ada pada Pemimpin memiliki kreativitas tinggi sebesar 319 dengan kategori cukup baik. Dan indikator tertinggi ada pada indikator Pemimpin memperhatikan aspirasi terhadap pegawai dengan skor sebesar 371 berada pada kategori jawaban baik. Hasil ini sejalan dengan pendapat House bahwa makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif (Yustiana *et al.*, 2016).

Komunikasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Komunikasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang sudah baik dilakukan oleh seluruh pegawai. Ini dibuktikan dengan skor rata-rata sebesar 343 dengan kategori jawaban baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan kondisi komunikasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang terjalin dengan baik. Namun, masih terdapat indikator terendah ada pada Pegawai bersikap positif ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung sebesar 329 dengan kategori cukup baik. Dan indikator

tertinggi ada pada indikator Pegawai antar karyawan dilakukan dengan sopan dan penuh kerendahan hati ketika berbicara dan Dinas PUPR memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi dengan skor sebesar 358 berada pada kategori jawaban baik. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2019) bahwa komunikasi terjalin dengan baik akan mampu mensukseskan dalam sebuah organisasi mengingat orang-orang yang terlibat didalamnya dan disetiap organisasi pasti memiliki hambatan dalam komunikasi, tapi hambatan ini jangan dijadikan sebagai masalah tapi jadikanlah bekal untuk kedepannya agar komunikasi dalam perusahaan menjadi lebih baik lagi. Hal ini pun sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Hamali, 2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebab peranan komunikasi yang efektif merupakan prasyarat bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern.

Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang berada pada kategori cukup setuju. Ini dibuktikan dengan skor rata-rata sebesar 326 dengan kategori jawaban cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah diluar dari kedua variabel tersebut. Indikator terendah ada pada Pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 263 dengan kategori

cukup setuju. Dan indikator tertinggi ada pada indikator Pegawai cepat dalam bertindak/mengambil keputusan dan Pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan seorang Pegawai dengan skor sebesar 395 berada pada kategori jawaban baik. Sementara menurut pendapat (Hasibuan, 2016) bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Hasil ini sesuai dengan pendapat (Sunyoto, 2015) bahwa kompetensi seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi anggotanya merupakan aspek dominan yang dapat menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Sehingga dengan hasil ini, maka dapat diambil sebuah simpulan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat memiliki keterkaitan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh (Manitu, 2017; Suwarno & Bramantyo, 2019; Erri, Lestari & Asymar, 2021). dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, bahwa semakin gaya kepemimpinan seorang pimpinan dilaksanakan secara baik, maka kinerja pegawai akan bisa ditingkatkan, begitupun sebaliknya. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Windarti, 2016; Haryanto, 2017; Mardiani & Sepdiana, 2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengarahan tugas pada bawahan, memotivasi bawahan, sikap pimpinan, pengambilan keputusan dan monitoring dan evaluasi tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang, bahwa gaya kepemimpinan Kepala Dinas (Kadin) serta Kepala Bidang (Kabid) saat ini sudah baik dibandingkan dengan pola kepemimpinan sebelumnya dimana gaya pelaksanaan kepemimpinan dulu kedekatan kepada bawahan berdasarkan pilihan pimpinan, sedangkan pimpinan saat ini lebih berbaur dan komunikatif dengan baik kepada para pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh komunikasi yang terjalin dalam instansi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebab menurut Bacal bahwa komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Wandi *et al.*, 2019). Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Terry dalam (Wandi *et al.*, 2019) bahwa komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat

dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Listyani, 2016; Satriowati *et al.*, 2016; Julita & Arianty, 2018; Prayogi *et al.*, 2019) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, diperoleh nilai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,171 atau 17,1%. Artinya bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 17,1%, sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan dan komunikasi merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian (Natama, 2015; Rupini *et al.*, 2018; Geralt *et al.*, 2020) dimana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan,

maka dapat disimpulkan berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dan komunikasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang berada pada kategori baik sedangkan kinerja pegawai dipersepsikan dengan cukup setuju.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
4. Secara simultan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Saran

Berdasarkan dari keterbatasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu :

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang melakukan evaluasi terhadap para pimpinan seperti kepala bidang, kepala seksi terkait pola atau gaya kepemimpinan yang minim tentang kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bisa ditingkatkan dengan cara melakukan bimbingan teknis tentang MSDM. Memberikan sanksi yang tegas dan lain sebagainya.
2. Bagi para pegawai, dalam melakukan komunikasi dilingkungan pekerjaan diharapkan bersikap lebih baik lagi dalam mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung. Cara yang bisa dilakukan yaitu bisa dengan menggunakan surat jika keadaan

emosi tinggi untuk menghindari pertengkaran, menunggu kondisi kondusif dan bisa diajak musyawarah secara baik dan lain sebagainya.

3. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih berhati-hati dan fokus. Sebab jika tidak fokus maka, kesalahan akan terjadi dan hasil pekerjaan tidak akan sesuai dengan sasaran atau target capaian Dinas PUPR. Cara yang bisa dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yaitu dengan membuat perencanaan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan, bertanya jika memang tidak mengerti atau tidak paham terkait pekerjaan yang diberikan dan banyak lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel, model penelitian serta alat analisis yang berbeda serta menambahkan populasi secara keseluruhan termasuk pada waker di UPTD Dinas PUPR Kabupaten Karawang agar hasilnya mampu menggambarkan secara lebih jelas lagi kaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.
- Erri, Dirgahayu, Lestari, Ajeng Puji & Asymar, Hasta Herlan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 1(9). ISSN 2722-9475.
- Geralt, Fahmi Elia, Koleangan, Rosalina A.M. & Sepang, Jantje L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal*

- EMBA*. 8(2) April 2020, Hal. 89 - 98.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Haryanto, Dwi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK*, 1(1), 56-64.
- Natama, Cahya Adiguna. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil kabupaten Bangka. *Skripsi, Universitas Bangka Belitung*.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *I*(1), 9–25.
- Martin, I. Beltrán & Ilusar, Bou J. C. (2018). Performance. *Cuadernos de Economía Y Dirección de La Empresa*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>.
- Manitu, Erimas. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa propinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*. (5) Nomor 1 Januari 2017 hlm 165-171 ISSN: 2302-2019.
- Mardiani, Inna Nisawati & Sepdiana, Yon Darwis. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 1(1), 2021, p: 1 –10, ISSN: 2723-701X.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rupini, Made Dian, Wati, Ni Putu Sri & Gunawan, Ketut. (2018). Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*. 5(2). September 2018 1.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BukuSeru.
- Suwarno & Bramantyo, Rizki Yudha. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Transparansi Hukum*. 16(2). P-ISSN 2613-9200.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Satriowati, Elizabeth, P. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal of Management*. 2(2).
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- Windarwati, D., Payangan, O. R., & Hamid, N. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada pt perkebunan nusantara XIV. *Jurnal Analisis*, 5(1), 96-102. doi: <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/412c96beb018f12ec0f72f70db0b68b8.pdf>.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, Issn:1098-6596.
- Yulistian AS, Astuti ES, Utami HN. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif dan orientasi prestasi terhadap semangat kerja karyawan. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.