

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KUALUH LEIDONG

Arifin*¹
Syaiful Bahri¹
Sjahril Effendi¹

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Sebanyak 32 Pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling* atau Sampling Jenuh sebanyak 32 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Daftar Pertanyaan melalui menyebarkan angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software IBM SPSS Statistik 23*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; kinerja pegawai; komunikasi

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style and communication on the performance of the Kualuh Leidong District Office employees. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were 32 employees of the Kualuh Leidong District Office, while the sample in this study used nonprobability sampling or 32 employees saturated sampling. The data collection technique in this study used a questionnaire technique by distributing questionnaires/questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing (T Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study using IBM SPSS Statistics 23 software program. The results of this study prove that the direct influence of Leadership Style, Communication and Organizational Culture has a positive and significant effect on the Performance of Kualuh Leidong District Office Employees.

Keyword: leadership style; communication; employees' performance

Article History: Received: (21-11-2021); Revised: (15-12-2021); and Published: (30-04-2022)

Copyright © 2022 Arifin, Syaiful Bahri, Sjahril Effendi

How to cite this article: Arifin., Bahri., Effendi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 17(1), 60-69

Retrieved from: <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight>

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan umum yang dilaksanakan aparatur pemerintahan dalam berbagai sektor pelayanan, terutama yang menyangkut kebutuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat. Kinerjanya masih belum seperti yang diharapkan, ini diakibatkan lajunya pertumbuhan penduduk, sehingga menimbulkan kendala dalam pemerataan kesejahteraan dari berbagai hasil pembangunan. Ketidakmampuan pemerintah memenuhi tuntutan penyediaan fasilitas pelayanan kepada masyarakat telah menimbulkan ketidakpuasan dalam kehidupan masyarakat. Aparat pemerintahan cenderung dianggap tidak adil dalam mengelola pembangunan. Untuk itu aparatur pemerintahan terutama daerah/wilayah kecamatan perlu melaksanakan fungsi tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Nomor Ktps. 39/1996 dan Undang-Undang Nomor 109/III/1994 tentang susunan dan organisasi tata kerja sekretaris daerah, DPR, pemerintahan kecamatan dan desa/kelurahan, di jelaskan bahwa tugas dan tanggung jawab Camat adalah membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan. Dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan, kecamatan membutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas dan terampil, karena efektif tidaknya pelaksanaan tugas tersebut tergantung pada kinerja pegawainya, sebaliknya camat sebagai pemimpin organisasi dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.

Dari hasil penelitian penulis terdapat kinerja yang tidak optimal di mana pelaksanaan tugas pelayanan umum yang dilakukan oleh birokrat pada Kantor Kecamatan Kualah Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Selain Kinerja yang tidak optimal, faktor yang menghambat kinerja pegawai adalah Gaya kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi para pegawai supaya dapat bekerja sesuai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012, hal 294).

Selain itu, menurut Arni (2016: 4), komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa pegawai Kantor Kecamatan Kualah Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara yang tidak menerapkan motto dari Kecamatan yaitu 5S dalam melayani masyarakat, sehingga sering terjadi

miscommunication dalam melayani dan memberikan arahan kepada masyarakat yang akan melakukan administrasi di Kantor Kecamatan.

Berdasarkan hasil rangkuman penelitian tentang Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja, terdapat permasalahan pada kinerja yang tidak optimal ditandai seperti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih belum berjalan sebagaimana mestinya serta pimpinan yang kadang sulit untuk ditemui dan terkadang terlambat dalam bekerja, sehingga hal ini tidak mencerminkan pimpinan yang tegas, disiplin dan jujur. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kualah Leidong?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kualah Leidong?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kualah Leidong?

TINJAUAN PUSTAKA

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menuntun, mempengaruhi dan memonitor para pegawai agar pegawai tersebut melakukan pekerjaan berdasarkan intruksi yang telah direncanakan (Fahmi, 2016, Hal 105). Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi para pegawai supaya dapat bekerja sesuai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012, hal 294). Gaya Kepemimpinan adalah suatu kekuasaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau pimpinan untuk mempengaruhi para pegawai atau orang lain agar secara suka rela mau mengerjakan suatu pekerjaan. Maka dari itu, kepemimpinan memerlukan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi para pegawainya (Umam, 2018, hal 270). Dari beberapa uraian di atas dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain agar secara sukarela melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator-indikator dari gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut (Danim, 2012, hal 65) yaitu 1) konsisten terhadap hal-hal tertentu untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, 2) mempunyai rencana baik untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, 3) memberi informasi yang jelas dan akurat untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai rencana dan prosedur, 4) berperilaku baik terhadap para pegawai agar nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, 5) Mampu untuk memajukan organisasi atau perusahaan secara arif dan bijaksana.

Selain itu terdapat pula indikator kepemimpinan lainnya, yaitu (Hasibuan & Malayu, 2012, hal 158) yaitu 1) perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi, 2) perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya, 3) perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik-baiknya, 4) perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

KOMUNIKASI

Menurut Achmad (2014:65), komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesandengan perilaku.

Robbins (2016) 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 di bawah standar. Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal oenyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi, Irfan dan manurung (2015:90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode

kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiono (2016: 8).

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah pegawai Kantor Kecamatan Kualah Leidong yaitu 32 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling*. Dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan yaitu 32 orang. Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), 6 pertanyaan untuk variabel X2 (Komunikasi), 6 pertanyaan untuk variabel X3 (Budaya Organisasi), dan 6 Pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja), dimana yang menjadi variabel X1 adalah Gaya Kepemimpinan, variabel X2 adalah Komunikasi, variabel X3 adalah Budaya Organisasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong sebagai sample yang berjumlah 32 Pegawai dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Variabel Y (Kinerja)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar yaitu:

Tabel 1. Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No Pernyataan	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	9,4	26	81,3	3	9,38	0	0	0	0	32	100,0
2	1	3,1	29	90,6	2	6,25	0	0	0	0	32	100,0
3	13	40,6	19	59,4	0	0	0	0	0	0	32	100,0
4	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	32	100,0
5	17	53,1	15	46,9	0	0	0	0	0	0	32	100,0
6	9	28,1	20	62,5	3	9,38	0	0	0	0	32	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 81,3%. Jawaban responden tentang Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 90,6%. Jawaban responden tentang Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,4%. Jawaban responden tentang Pegawai menetapkan target dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,3%. Jawaban responden tentang Kecamatan kualuh leidong memberikan sarana yang memadai untuk pegawai bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,1%. Jawaban responden tentang Atasan memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik, sebagian responden menjawab setujusebesar 62,5%.

Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 2. Skor Angket untuk Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

No Pernyataan	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	40,6	18	56,3	1	3,13	0	0	0	0	32	100,0
2	13	40,6	15	46,9	4	12,5	0	0	0	0	32	100,0
3	8	25,0	20	62,5	4	12,5	0	0	0	0	32	100,0
4	6	18,8	23	71,9	3	9,38	0	0	0	0	32	100,0
5	7	21,9	24	75,0	1	3,13	0	0	0	0	32	100,0
6	11	34,4	19	59,4	2	6,25	0	0	0	0	32	100,0

Sumber: data primer, 2021

Jawaban responden tentang Pimpinan senang bersikap ramah, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,3%. Jawaban responden tentang Pimpinan memperlakukan semua pihak sederajat dengan dirinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,9%. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menjelaskan tugas kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,5%. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu melakukan pengarahan secara spesifik, sebagian responden menjawab setuju sebesar 71,9%. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 75%. Jawaban responden tentang Pimpinan bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan bawahan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,4%.

Tabel 3. Skor Angket untuk Variabel X2 (Komunikasi)

No Pernyataan	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	34,4	18	56,3	3	9,38	0	0	0	0	32	100,0
2	4	12,5	28	87,5	0	0	0	0	0	0	32	100,0
3	1	3,1	25	78,1	6	18,8	0	0	0	0	32	100,0
4	1	3,1	25	78,1	6	18,8	0	0	0	0	32	100,0
5	11	34,4	21	65,6	0	0	0	0	0	0	32	100,0
6	3	9,4	25	78,1	4	12,5	0	0	0	0	32	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Jawaban responden tentang Pegawai mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,3%. Jawaban responden tentang Pegawai menanggapi dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja maupun atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 87,5%. Jawaban responden tentang Pegawai senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 78,1%. Jawaban responden tentang Pegawai menerima masukan, kritik dan sarandari rekan kerja maupun atasan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78,1%. Jawaban responden tentang Pegawai mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,6%. Jawaban responden tentang Pegawai nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78,1%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kualuh Leidong dikarenakan hasil thitung (1,944) > ttabel (1,694) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020), (Siswadi, 2016), dan (Bahri, 2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hardjana, 2019, hal 178) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan yang diberikan. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk membuat orang lain dengan sukarela mengerahkan seluruh upaya dan usahanya guna mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang tersebut.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kualuh Leidong karena $t_{hitung} (2,971) > t_{tabel} (1,694)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rangga Aprianto (2017) dan Dwi ciptaningrum (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Arni (2016: 4) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Komunikasi kerja. Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kualuh Leidong dikarenakan hasil Fhitung (6,178) > Ftabel (4,19) dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai R Square sebesar 0,612 atau 61,20% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) adalah Sedang, sedangkan sisanya 38,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Kecamatan Kualuh Leidong . Responden pada penelitian ini berjumlah 32 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Kualuh Leidong.

Bagi Kantor Kecamatan Kualuh Leidong hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja juga meningkat, sehingga ada baiknya pimpinan memperhatikan Gaya Kepemimpinan dalam memimpin organisasi dengan melakukan Komunikasi yang baik antar atasan dan pegawai sehingga menjaga Budaya Organisasi yang telah dibentuk organisasi serta dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Bagi Camat hendaknya hasil penelitian ini dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi, bilamana ditingkatkan maka kinerja bawahan juga akan meningkat. Bagi para pemangku kepentingan agar dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam memberi arahan kepada bawahan hingga memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony Martin. (2005). *Membangun Spirit*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Aida Silvia Asriel. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta : Kencana. Bertens.
- Budi Purba (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik NusantaraCab. Kandis). *JOM FISIP Volume 4 (1)*, 45-56.
- Darmin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam (2013). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Fahrul (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Umam, Khaerul (2018). *Perilaku Organiasasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahman, Merianti (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar : CV Sah Media.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Grup
- Nazaruddin, Nazri (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja*. Malang: UMM.

- Fandi (2012). *Concept dan Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta : Deepublish
- Purba (2017) Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. *Jurnal Manajemen*, 15(4), 65-72.
- Rachmawati, Kusdyah, Ike (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Rahma Safitri (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis ISSN 2355-5408*, 651-659.
- Rachmawati (2009) Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Direksi PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan. *Manajemen*. 15(4), 65-76.
- Siagian, Sondang. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simaremare, Lintong. (2013). *Kunci Pembahagia Dalam Pekerjaan*. Jakarta: Mata Pena.
- Sopiah. (2008) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta
- Andi. Sudarmanto (2015) *Budaya Organisasi kerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2009) *Televisi, Kekerasan dan Perempuan*. Jakarta: Kompas Media Nusantara
- Suparyadi. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Surbakti, A. (2012) *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Zahrah Putri Ramadhani (2017) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6 (4), 71-85.