

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KONAWE

Andriyaty Razak

Arief Purwanto

Email : jimmanager@widyagama.ac.id

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan, parsial dan faktor dominan terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. Penelitian menggunakan metode pendekatan survey yang bersifat ekplanatory. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten konawe sejumlah 38 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe dalam penelitian ini dapat terbukti atau dapat diterima. Nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel komunikasi lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel gaya kepemimpinan. Hasil tersebut bermakna komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Prestasi Kerja

Abstract: *This study aims to analyze the influence on leadership style and communication simultaneously, partially, and the dominant factors of work performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Konawe Regency. This research uses an explanatory survey approach. The population and sample of this study were 38 employees of the financial agency and regional assets of the Konawe district. The results showed that the leadership and communication styles simultaneously and partially affected the work performance of the employees of the Konawe Regional Financial and Asset Management Agency in this study, which could be proven or acceptable. The beta coefficient value standardized by the communication variable is greater than the beta coefficient value standardized by the leadership style variable. These results are the communication variable that has the most dominant influence on work performance.*

Keywords: *Leadership Style, Communication, Job Performance*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Kunci memenangkan persaingan global terletak pada kinerja organisasi termasuk didalamnya peran swasta (Werther, 2002). Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi pemerintahan dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting (Brahmasari, 2004).

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh

kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2000). Selain itu, faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah Gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja (Sunarcaya, 2008).

Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik (Wahab, 2008). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau organisasi (Ayu dan Agus, 2008). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horisontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi (Siagian, 2002). Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja secara simultan, parsial, dan variabel yang menjadi dominan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2005). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2000). Penelitian Osabiya and Ikenga (2015) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi dan tujuan. Penelitian Mohammed et.al (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dalam suatu organisasi, studi ini telah mengamati bahwa para pemimpin dan gaya kepemimpinan dalam organisasi telah mempengaruhi kemampuan organisasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat usulan hipotesis, yaitu:

H1: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Komunikasi dan Prestasi Kerja

Penelitian Moghimi et.al (2013) menemukan tingkat kepercayaan 0,99, kesalahan kurang dari 1% di keterampilan komunikasi manajer dan kinerja kerja karyawan terkait. Selanjutnya, Nilai ini sama dengan 0,343, langsung (positif) dan tingkat yang relatif rendah. analisis regresi adalah juga didasarkan pada nilai variabel independen (keterampilan komunikasi manajer) di variabel dependen (kinerja kerja karyawan) di nilai R dari 0,363 adalah diperoleh. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat usulan hipotesis, yaitu:

H2: Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Prestasi Kerja

Penelitian Taroreh (2014) menunjukkan hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan dari motivasi, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada motivasi, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim akan meningkatkan pula prestasi kerja. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja

karyawan UPT BalaiYasa Surabaya Gubeng. Sedang hasil pengujian secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memberi berpengaruh signifikan terhadap secara parsial terhadap semangat kerja karyawan UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng adalah gaya kepemimpinan (Prasetyo dan Yuniati, 2014).

Penelitian Sulaiman dkk (2014) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretariat melalui kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja sekretariat adalah variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,483. menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Kiswanto, 2010).

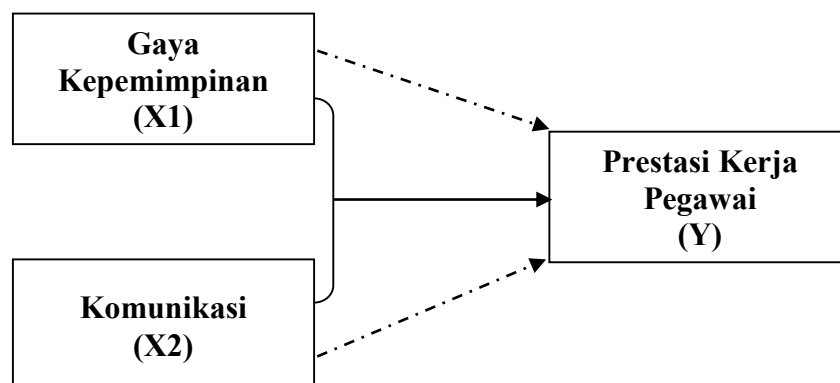
Berdasarkan uraian tersebut, terdapat usulan hipotesis, yaitu:

H3: Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H4: Komunikasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

METODE

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang bersifat ekplanatori (Sugiyono, 2009). Lokasi penelitian berada di badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten konawe. Populasi dan sampel adalah pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten konawe sejumlah 38 pegawai. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Definisi operasional variabel terdiri dari: Gaya Kepemimpinan, indikator diadopsi dari Hersey and Balanchard (1995), yaitu *Telling, Selling, Participating*, dan *Delegating*; Komunikasi, indikator diadopsi dari Cangara (2010), yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal; dan Prestasi Kerja Pegawai, indikator diadopsi dari Nasution (2004), yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Disiplin kerja, Inisiatif, dan Kerjasama. Analisis data menggunakan alat SPSS versi 17 guna menguji validitas dan reliabilitas, uji deskriptif, uji model dengan regresi berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karaktersitik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki memiliki prosentase sebesar 60, 53% sedangkan perempuan memiliki prosentase sebesar 39.47%. Responden yang berusia antara 25-29 tahun memiliki prosentase sebesar 10.53%, responden yang berusia antara 30-34 tahun memiliki prosentase sebesar 18.42%, responden yang berusia antara 35-39 tahun memiliki prosentase sebesar 31.58%, responden yang berusia antara 40-44 tahun memiliki prosentase sebesar 23.68% dan responden yang berusia > 50 tahun memiliki prosentase sebesar 15.79%. pada tingkat pendidikan SLTA 10.53%, Diploma 15.79%, S1 63.16% dan Pascasarjana 10.53%. Lama bekerja selama < 8 sebanyak 10 orang (26.32%), lama kerja antara 8-16 tahun sebanyak 15 orang (39.47%) dan lama kerja > 16 tahun sebanyak 13 orang (34.21%), dan berdasarkan jabatannya adalah 0 orang (0.00%) eselon I, 2 orang (5.26%) eselon II, 8 orang (21.05%) eselon III dan 28 orang (73.68%) eselon IV.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas variabel dari gaya kepemimpinan, komunikasi, dan prestasi kerja memiliki nilai koefisien diatas 0.7, maka uji validitas variabel dapat dikatakan valid. Sedangkan reliabilitas dari gaya kepemimpinan, komunikasi, dan prestasi kerja memiliki nilai *Alpha Cornbach* diatas 0,6, maka uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Hasil penelitian uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa gaya kjepeimpinan, komunikasi, dan prestasi kerja memiliki interval antara 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolomogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24730168
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.100
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0.410, maka sesuai ketentuan $0.410 > 0.05$ dapat disimpulkan bahwa data sampel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dalam model regresi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.216	4.623
	Komunikasi	.216	4.623

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel X_1 sebesar 4.623, nilai VIF variabel X_2 juga sebesar 4.623. Dengan demikian nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas di bawah nilai 5, artinya dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.470	1.209		.389	.700
	Gaya Kepemimpinan	.116	.053	.733	1.765	.064
	Komunikasi	-.095	.066	-.486	-1.445	.157

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas, diketahui bahwa korelasi kedua variabel terhadap nilai absolut residual mempunyai nilai $\text{Sig.} > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.096	2.076		.528
	Gaya Kepemimpinan	.271	.091	.399	2.968
	Komunikasi	.469	.113	.558	4.150

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.096	2.076		.528	.601
	Gaya Kepemimpinan	.271	.091	.399	2.968	.005
	Komunikasi	.469	.113	.558	4.150	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Konstanta (a) diketahui sebesar 1.096 menunjukkan nilai variabel prestasi kerja jika tidak dipengaruhi variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2). Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (b_1) diketahui sebesar 0.271 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi variabel komunikasi (b_2) diketahui sebesar 0.469 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel komunikasi terhadap prestasi kerja.

Analisis Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)

Tabel 5 Analisis Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.856	2.311

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.863 bermakna 86.3% prestasi kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan lainnya sebesar 13.7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya: pelatihan, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Hal itu disebabkan karena kepemimpinan ialah pangkal utama dan pertama penyebab daripada kegiatan, proses atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap (mental, fisik) daripada kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal. Peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan, akan tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja yaitu karyawan. Karyawan atau bawahan adalah salah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan atau motivasi yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Untuk melihat efektif tidaknya suatu kepemimpinan, dapat dilihat dari hasil kepemimpinannya. As'ad (2000) menyatakan kriteria kepemimpinan yang efektif yaitu "hasil dari kerjasama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagiannya. Seorang

pimpinan yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahan-bawahannya, tapi juga bisa menjamin bahwa para karyawannya tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki”. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan orang yang mempunyai jabatan yang berhak memberikan pengaruh, pendapat, pengarahan, dan meminta orang lain terutama bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat dan keyakinan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan perlu adanya gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2003) “Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Gitosudarmo (2000) teori perilaku menekankan pada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan orientasi pada karyawan.

Gaya kepemimpinan orientasi tugas adalah perilaku kepemimpinan yang menekankan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan dengan baik, dengan cara mengarahkan dan mengendalikan dengan ketat pada bawahan. Sedangkan gaya kepemimpinan orientasi pada karyawan adalah perilaku kepemimpinan yang menekankan pemberian motivasi pada bawahan, melibatkan bawahan pada proses pengambilan keputusan, hubungan yang bersahabat, saling percaya dan saling menghormati. Pada saat pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik, maka akan memberikan semangat kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Sedangkan As’ad (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Osabiya and Ikenga (2015), Mohammed et.al (2014), Taroreh (2014), Prasetyo dan Yuniati (2014), Sulaiman dkk (2014), Satria dan Priatna (2012) dan Kiswanto (2010). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh, komunikasi dengan prestasi kerja. Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya (Arifa, 2013). Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Menurut Bayangkara (2011) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan

urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (Sutrisno, 2011). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan kerjayang loyal, kreatif inovatif, beorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis.

Pada beberapa perusahaan besar, rekrutmen tenaga kerja telah direncanakan secara tertulis beserta anggaran yang diperlukan. Biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan hasil yang diperoleh, yaitu tenaga kerja yang handal, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya, pihak personalia harus mampu mengelola karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Penempatan yang keliru dapat menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktifitas, dan tanggung jawab karyawan Arifa (2013).

Valoka dan Bouradas (2005) melakukan penelitian tentang kebisuan organisasi, dimana para karyawan tidak berani mengatakan kebenaran karena takut akan apa yang terjadi dimasa datang. Berbagai penelitian telah mengemukakan bagaimana mengukur kepuasan kerja dan kinerja karyawan tersebut, misalnya dari dimensi Vroom (1964), Herzberg (1968), Schneider dan Alderfer (1973), Locke (1976), Hackman dan Oldham (1976) Menurut Mangkunegara (2012:67), disebutkan “kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran “komunikasi”. Kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun dalam penelitian lain, Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara komunikasi ke atas terhadap kepuasan kerja. Pelaksanaan aktivitas manajerial pemimpin yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak positif bagi organisasi.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan prestasi kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh, hal ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien di masing-masing variabel tersebut. Sedangkan komunikasi menjadi variabel dominan, karena memiliki nilai koefisien beta lebih besar daripada variabel lainnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak terkait untuk melakukan penilaian terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik. Hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang dapat digunakan sebagai bahan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, misalnya pelatihan, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya sehingga akan menambah luas dan dalam suatu penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos, Disertasi. Universitas Airlangga Surabaya.
- Cangara, Hafied. 2010. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1995, Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Penerjemah: Agus Dharma Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. Jurnal Eksis Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 – 1439.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Moghimi, Seyyedeh Fattaneh. et.al. 2013. The Relationship between Communication Skills and Job Performance of the Employees, Fire Managers of Rasht City. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* Vol. 3, No.2; February 2013.
- Mohammed, Umaru Danladi, et.al. 2014. The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria). *European Journal of Business and Management* Vol.6, No.22, 2014 ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online).
- Nasution. 2004. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Osabiya, Babatunde and Ikenga Emem. 2015. The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research* Vol.5, No.1, 2015 ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online).
- Prasetyo, Hendri dan Tri Yuniati. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 1 (2014).
- Rivai, Viethzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Satria, R. Okky dan Husaeri Priatna. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 6, No. 2, Oktober 2012, 85-93 ISSN 2443-0633.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Sulaiman, dkk. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* ISSN 2302-0199 pp. 78-84.
- Sunarcaya, Putu , 2008. Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur . Tugas Akhir Program Magister (TA PM). Universitas Terbuka Jakarta.
- Taroreh, Imeldi Maria. 2014. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunika Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.2 ,No.4, 2014:90-102.
- Wahab, Abdul , Solichin. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*.Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Werther, W.B. 2002. *Human Resources and Personnel Management*, Fith Edition. MCGraw-Hill, Inc.