The Influence of Leadership Style and Communication on Employee Performance in Pandan District Office of Central Tapanuli Regency

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah

Renova Lasmaria Samosir
Universitas Terbuka
Jalan Cabe Raya, Tangerang Selatan 15437

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership and communication styles on employee performance in the District Office of Pandan District, Central Tapanuli Regency. This research is a quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used is statistical analysis based on SPSS multiple regression. The population in this study were all employees in the District Office of Pandan District, Central Tapanuli Regency with 80 employees. The research sample uses a saturated sample technique in which the entire population is sampled. The results of this study indicate that the leadership and communication styles partially and simultaneously have a significant effect on the performance of employees in the District Office of Pandan District, Central Tapanuli Regency.

Keywords: *leadership style, communication, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis statistik berdasarkan regresi berganda SPSS. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sebanyak 80 pegawai. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja pegawai*

*) Corresponding Author: renovasamosir@yahoo.com (081264427242)

PENDAHULUAN

Peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM), karena merupakan unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Pengembangan usaha suatu organisasi akan berhasil, jika memiliki SDM berkualitas. Berbagai upaya dilakukan organisasi untuk mendapatkan SDM berkualitas, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja.

Pemimpin yang baik merupakan syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi. Dalam teori kepemimpinan dijelaskan bahwa pemimpin jika dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan. Kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan yang menekankan pada perilaku pemimpin dari pada sifat-sifat yang ada. Menurut Maxwell (2015) "kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pimpinannya. Para pemimpin tersohor mengetahuinya sejak dulu".

Pemimpin dikatakan berhasil dalam suatu organisasi, apabila mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi karyawannya, dengan cara terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Seorang pemimpin yang demikian

merupakan pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang positif bagi pegawainya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dan mencapai tujuan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa “kepemimpinan mempengaruhi karyawan untuk secara sukarela mengejar tujuan organisasi”. Tugas pimpinan menurut Lodge dan Derek (1993) adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Kemampuan dan cara-cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah teknik pimpinan dalam mempengaruhi perilaku karyawannya untuk mau bekerja sama dan dapat bekerja lebih produktif sehingga dapat tercapai tujuan organisasi tanpa adanya rasa keterpaksaan/dipaksa. Hal ini juga dipertegas oleh Husaini (2013) yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat terpengaruh karena adanya perilaku yang ditunjukkan oleh orang lain.

Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional, memerlukan bantuan pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dijelaskan dalam melaksanakan pembangunan nasional pemerintah membutuhkan kesempurnaan dari aparatur pemerintah. Maka dengan demikian diperlukan adanya aparatur pemerintah yang memiliki kesetiaan dan ketaatan yang penuh terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar (UUD) 1945 dan pemerintah, menaati segala peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah membuat peraturan yang mengatur tentang PNS. Peraturan ini menyangkut dalam hal tata hubungan kedinasan, sikap dan perilaku PNS dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja tinggi adalah kedisiplinan jam kerja. Keadaan yang terjadi di lingkungan Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, bukan merupakan suatu keadaan di mana para pegawai tidak menyadari atas tindakannya, tetapi karena sering kali terjadi baik dalam segi kualitas maupun dengan kuantitas yang tinggi, maka PNS Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah menganggap hal ini merupakan suatu hal yang wajar. Di samping itu, kendala yang sering terjadi dalam pencapaian tujuan Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah adalah kinerja yang kurang stabil, sehingga diperlukan perhatian khusus kepada SDM dan perhatian dari Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah dalam upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Ketidakstabilan kinerja kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kinerja Pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Periode 2017-2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	
				2017	2018
1	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Persentase kualitas pelayanan publik	100	84,80	83,90
2	Penyelesaian pengurusan KK, KTP, Surat Akta Kelahiran, Surat Izin Usaha, dll	Persentase penyelesaian pengurusan masyarakat	100	80,43	80

Sumber: Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah (2019)

Tabel 1 menunjukkan terjadinya penurunan kualitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Periode 2017-2018 dari 84,80% turun menjadi 83,90%, disebabkan penempatan posisi tidak sesuai dengan bidang keahlian dan pegawai kurang diberikan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang ditangani. Penyelesaian pengurusan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta kelahiran dan lain-lain juga mengalami penurunan dari 80,43% menjadi 80%, meskipun Kantor Camat Pandan sudah maksimal mengeluarkan surat kepengurusan yang dibutuhkan oleh masyarakat, namun karena birokrasi yang dilalui untuk penyelesaiannya banyak, maka membuat masyarakat merasa kurang terpuaskan oleh kualitas Kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pada umumnya gaya kepemimpinan dalam mengelola para pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan dan terciptanya aparatur pemerintah yang baik dan sehat.

Selain kepemimpinan, kinerja PNS juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespons dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga suatu pengertian. Selain kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam perusahaan akan tercipta suatu hubungan yang baik di antara karyawan dengan atasan begitu pun atasan dengan bawahan akan dapat terjalin komunikasi yang baik, Sedangkan kepemimpinan bukan sesuatu yang mudah karena dalam perjalanan seorang pimpinan memiliki banyak tantangan dan kesulitan. Pekerjaan seorang pemimpin bukan hanya memecahkan persoalan seorang diri, melainkan mengilhami mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan persoalan secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnisnya dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Berdasarkan hal di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa target kinerja pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah tidak tercapai. Penyebab terjadinya tidak tercapai target kinerja yang sudah ditetapkan oleh pimpinan kemungkinan disebabkan oleh adanya gaya kepemimpinan dan komunikasi yang kurang baik terhadap pegawai Kantor Camat Pandan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rupini et.al (2018) dan Putro (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel yang lain. Sedangkan pada penelitian Harahap (2018) menyatakan bahwa komunikasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

METODE

Menurut jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat atau karakteristik suatu obyek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif, serta pengujian statistik. Sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan yang berkaitan dengan kedudukan suatu variabel, serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dari Mei hingga Agustus 2019. Pengumpulan data dilakukan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan metode survei kepada para responden pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer dengan cara

memberikan 80 kuesioner kepada responden individu (Erlina, 2011) ke masing-masing responden individu.

Populasi menurut Sugiono (2008) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai mutu dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi atau obyek penelitian adalah pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 80 orang ASN (tidak termasuk pimpinan dan yang akan pensiun).

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian jenuh. Di mana sampel di ambil dari seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 80 responden. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji regresi berganda, uji t, uji F, uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81126082
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.049
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan data tersebut berdistribusi normal, di mana nilai signifikan $0,200 > 0,05$.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2.328	.837	2.780	.007
	X1	-.012	.050	-.246	.806
	X2	.008	.051	.017	.881

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan data tersebut bebas dari heterokedastisitas di mana Sig X₁ 0,806 dan Sig X₂ 0,881, di mana signifikan $> 0,05$.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.641	.020		
	X1	.005	.001	.985	1.016
	X2	.003	.001	.98	1.016

Berdasarkan Tabel 4, didapatkan semua variabel bebas terbebas dari asumsi multikolinieritas, di mana X₁ dan X₂ memiliki nilai tolerance 0,99 dan VIF 1,016. Maka X₁ dan

X₂ terbebas dari asumsi multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Tabel 5. Persamaan Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	3.641	.020		184.380	.000
	X1	.005	.001	.439	4.562	.000
	X2	.003	.001	.272	2.826	.006

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5 maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda, yaitu :

$$\hat{Y} = 184,380 + 4,562X_1 + 2,826 X_2$$

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	.54 ^a	.297	.279		.03914

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi R² 0,297 seperti pada Tabel. 6, yang berarti gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 29,7% dan sisanya 70,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan pada penelitian ini.

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
		Df	Mean Square		
1 Reg	.050	2	.025	16.251	.000 ^b
Res	.118	77	.002		
Total	.168	79			

Tabel 7 menunjukkan secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan (X₁) dan variabel komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 8. Uji t

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	3.641	.020		184.380	.000
	X1	.005	.001	.439	4.562	.000
	X2	.003	.001	.272	2.826	.006

Berdasarkan tabel 8., dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada gaya kepemimpinan sebesar 0,00 < 0,05, maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada komunikasi dengan nilai signifikan sebesar 0,01 < 0,05, maka komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Berdasarkan tabel Uji F menyatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan komunikasi yang berjalan dengan baik kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rupini et.al (2018), Putro (2019), Harahap (2018), Putra dan Widianter (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan, semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kurang baik terhadap pegawainya, maka tingkat kinerja pegawai akan menurun.

Menurut Rusdi (2018) kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya peran gaya kepemimpinan yang mementingkan pelaksanaan komunikasi yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan rekan kerja sekerja sehingga membuat pegawai dapat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Begitu juga dengan hasil penelitian Rupini et al (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang dapat menciptakan harmonis antara pimpinan dan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini berdasarkan dari tingginya persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis dibandingkan dengan gaya kepemimpinan autokrasi dan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Berdasarkan hasil deskriptif variabel, menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner pada dimensi gaya kepemimpinan demokratis, pimpinan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah cenderung mendelegasikan atau menunjukkan kekuasaan atau wewenang berada di tangan pimpinan. Meskipun kekuasaan berada di tangan pimpinan, pimpinan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah tetap mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan ingin agar pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam segala keputusan yang diambil untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Pegawai yang diikutsertakan dalam mengambil sebuah keputusan merupakan salah satu faktor yang mendukung meningkatnya kinerja pegawai. Pegawai akan merasa dihargai meskipun keputusan tersebut tetap berada di tangan pimpinan.

Selain hal tersebut, berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden pimpinan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah memberikan dorongan partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta memberikan umpan balik kepada pegawai sehingga dapat memberikan kesempatan untuk melatih karyawan. Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Menurut Putri (2018) seorang pemimpin dapat menggunakan lebih dari satu gaya kepemimpinan, hal ini tergantung pada kualitas gaya kepemimpinannya dan lingkungan kepemimpinan. Dari tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan autokrasi, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki kelebihan dan kekurangannya. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa berdasarkan jawaban kuesioner, pimpinan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah menggunakan ketiga gaya kepemimpinan tersebut. Tetapi gaya kepemimpinan yang lebih cenderung digunakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dilakukan oleh pimpinan di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah karena untuk mencapai visi, misi, tujuan organisasi perlu adanya penyesuaian dengan jenis pekerjaan dan situasi lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro (2019), Rupini (2018), Putri (2018), Gorondutse, et al (2018), Nawoeing'allan (2017), Assegaf et al (2014), dan Diastuti (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang disenangi oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.

Hasil penelitian pun menunjukkan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, yaitu semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Komunikasi merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan yang melakukan komunikasi dengan baik akan menumbuhkan keakraban dan semangat kerja, serta percaya diri seorang pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner responden yang menunjukkan kinerja pegawai dapat meningkat, apabila komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dapat menumbuhkan rasa percaya diri, semangat kerja dan menumbuhkan keakraban antara pimpinan dengan bawahan.

Pada suatu organisasi tidak menutup kemungkinan akan sering terjadi adanya permasalahan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Begitu juga dengan yang terjadi pada di kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, yaitu pimpinan apabila menghadapi permasalahan pekerjaan akan menyelesaikan permasalahan tersebut di forum rapat.

Kinerja pegawai dapat tercapai juga dengan cara pimpinan melakukan komunikasi dengan mendelegasikan tugas-tugas sesuai dengan instruksi dan surat penugasan. Pimpinan dalam mendelegasikan yang disampaikan kepada bawahannya dengan jelas, sehingga pegawai dapat melaksanakannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden, terlihat komunikasi menunjukkan nilai yang rendah. Hal ini diartikan bahwa komunikasi pimpinan di kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan bawahannya kurang baik, khususnya dalam hal memberikan petunjuk kerja kepada bawahannya kurang jelas.

Pimpinan yang dapat memberikan petunjuk dalam hal pekerjaan kepada pegawainya, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apabila hal ini tidak terlaksana dengan baik, maka pegawai tidak akan dapat mencapai kinerja pegawai sesuai target yang diinginkan. Hal yang menjadi dasar dalam pencapaian kinerja pegawai adalah adanya penunjukan tugas yang disampaikan pimpinan kepada pegawai dengan jelas. Penyampaian tugas yang jelas kepada pegawai, akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdi (2017) yang menyatakan bahwa dengan adanya tingkat komunikasi yang kurang baik pada pimpinan terhadap pegawai dalam hal memberikan petunjuk kerja yang kurang jelas dapat membuat tingkat kinerja pegawai tidak akan tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rupini (2018), Putro (2019), Putra et al. (2018), Rahman (2018), Putri (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Rusdi (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin mempunyai gaya berbeda-beda dalam memengaruhi orang pada setiap situasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Komunikasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini disebabkan proses dalam pelayanan publik harus banyak melalui prosedur yang ditangani oleh orang berbeda, sehingga penyampaian informasi kepada masyarakat kurang maksimal, atau masyarakat kurang merasa kurang puas terhadap pelayanan yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan dari pimpinan Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli

Tengah dalam berkomunikasi kepada para karyawan sangat memengaruhi kualitas pelayanan kepada publik untuk urusan administrasi di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan, maka bentuk tindak lanjut dalam penelitian ini terdapat saran untuk meningkatkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Pegawai berusaha untuk mengikuti gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dengan cara melakukan komunikasi dengan pimpinan dan mengikuti semua arahan dan perintah pimpinan.
2. Berdasarkan hasil penelitian terlihat komunikasi memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja bila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan, maka diperlukan adanya peningkatan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dengan cara meningkatkan proses komunikasi dalam organisasi.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel independen lainnya seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di samping gaya kepemimpinan dan komunikasi, agar dampak kinerja pegawai dapat diprediksi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. A. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 2, 118-124.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariwibowo, P. (2018). The Strategy Of Empowerment Small And Medium Enterprises In The Effort For Increasing Revenue And Market. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 16(1), 35 - 47. <https://doi.org/10.21009/econosains.0161.04>.
- Assegaf, Andi Syarifah Dhibaet al.(2014). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten KutaiBarat. *E Journal Administrative Reform*, 2014, 2 (3): 1980-1992.
- Diastuti, W, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sarinah (Persero) Jakarta. *Jurnal MIX*, Volume IV, No. 1, Februari 2014. 114-122
- Erlina.(2011). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gorondutse, A, H., Ahmad, F., Sherry, W, R., dan Rogo, H, B. (2018). Influence of Leadership Style, Training, Role of Ambiguity on Emplotyee Performance of Higher Education of Saudi Arabia (KSA). *Journal of Business and Retail Managemen Research (JBRMR)*, Vol. 13 Issue 1. 213-224
- Handoko, T, H .(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi edisi 5*. Alih Bahasa Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat
- Lestari, S dan Joko, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawai. *Multiplier*, Vol. I No. 2 Mei 2017. 80-86
- Lodge B dan C. Derek.(1993). *Organizational Behaviour and Design*. Terjemahan SularnoTjiptowardoyo, Jakarta :Gramedia.
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mas'ud, F. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nawoseing'Ollan, D dan Roussel, J. (2017). Influnece of Leadership Style on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Volume 8, Bumber 7, July 2017. 82-98
- Putra, I, P, F., dan Widiantera, I, G, A, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Best Western Resort Kuta. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*. Vol. 13, No. 2, 31 Agustus 2018. 195-205

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities,
Education,
Management,
History,
Economics,
Linguistics,
Literature,
Religion,
Politics,
Sociology,
Anthropology,
and others.

- Putro, S, E. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ecopreneur*. Volume 2, No. 2 Tahun 2019, ISSN: 2614-3968 (cetak) / ISSN: 2615-6237 (online), 7-11
- Rahman, M, A dan A, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 63 No. 1 Oktober 2018. 82-89
- Rupini, M, D., Wati, N, PS., dan Gunawan, Ketut. (2018). Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Widya Amerta *Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, Vol. 5 No. 2 September 2018. 16-31
- Rusdi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Noken*. 3(1). 48-61.
- Siagian, S, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Dalam Rusdi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Noken* 3 (1) 48-61.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tambunan, T, S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zamroni, M. (2009). *Filsafat Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu