

Dinamika Administrasi

Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen

Volume 2 Nomor 1. April 2019

Dinamika Administrasi ; Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen (DJAM) merupakan jurnal ilmiah yang menerbitkan artikel orisinal mengenai ilmu pengetahuan, penelitian atau penelitian terapan dan perkembangan lainnya di bidang Ilmu Administrasi Publik, Kebijakan Publik, Administrasi Pembangunan, Ilmu Administrasi Bisnis, Ilmu Komunikasi, dan rumpun Keilmuan Manajemen. DJAM diterbitkan secara berkala dua kali dalam setahun (Oktober dan April). Target pembaca utamanya adalah peneliti, akademisi, mahasiswa, praktisi dan kalangan lainnya yang tertarik dengan isu Administrasi dan Manajemen

EDITOR IN CHIEF

Antonius Galih Prasetyo

(Lembaga Administrasi Negara)

EDITORIAL BOARD

Sarpan

(Universitas Wijaya Putera Surabaya)

Rangga Restu Prayogo

(Universitas Negeri Medan)

Alizar Isna

(Universitas Jenderal Soedirman)

Vincentia Ananda

(Unika Soegijapranata)

Ertien Rining Nawangsari

(UPN “Veteran” Jawa Timur)

David Laiyan

(Universitas Musamus Merauke)

Rima Ranintya Yusuf

(STIA LAN Jakarta)

DARI REDAKSI

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat dan hidayahNya, hingga bulan April 2019 ini Jurnal Dinamika Administrasi telah menerbitkan Volume 2. Nomor 1. Penerbitan Jurnal Dinamika Administrasi, diharapkan dapat menjadikan media untuk mempublikasikan karya ilmiah dosen maupun mahasiswa. Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para peneliti atas partisipasinya mengirim karya ilmiahnya berupa artikel untuk dipublikasikan pada Jurnal Dinamika Administrasi.

Bagi penerbitan yang berikutnya Redaksi Jurnal Dinamika Administrasi mengundang para peneliti/penulis untuk mengirimkan artikel-artikel hasil penelitian, dengan mengacu pada format penulisan di halaman sampul belakang jurnal berikut.

Kritik dan saran dari para pemerhati sangat diharapkan demi kemajuan jurnal ini, dan semoga dengan diterbitkannya Jurnal Dinamika Administrasi akan semakin meningkatkan semangat peneliti untuk menulis dan mempublikasikan karya-karya penelitiannya.

Banyumas, April 2019

Tim Editor

DAFTAR ISI

Dinamika Administrasi Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen
Volume 2 Nomor 1. April 2019

IMPLEMENTASI E-LEARNING SEBAGAI PENDUKUNG PROSES BELAJAR MENGAJAR BAGI DOSEN DAN MAHASISWA DI UPN “VETERAN” JAWA TIMUR

Nuruni IK Wardani, Sishadiyati, dan Zumrotul Fitriyah 1

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN DALAM TANGGAP DARURAT BENCANA GUNUNG KELUD MENGGUNAKAN METODE PARTICIPATION RURAL APPARSIAL (PRA)

Dzakiyah A Hikmah, Johan Vivaldi A.S, Yuni Fatmawati, dan
Sherina Aureliza 12

PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KARYAWAN MEKANIK AUTO 2000 WARU SURABAYA

Faruk 27

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA

Suryati Eko Putro 46

PENGARUH IKLIM KERJA DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SIDOARJO

Miftahul Jannah 60

PEMBANGUNAN PARIWISATA BERKELANJUTAN DI INDONESIA

Aditama A Musaddad, Okta Y Rahayu, Erry Pratama,
Supraptiningsih, dan Evi Wahyuni 73

DUKUNGAN SISTEM INFORMASI MANAJAMEN (SIM) DALAM KEGIATAN MANAJEMEN

Rifki Suwaji 94

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA

¹Suryati Eko Putro

¹Universitas Teknologi Surabaya

¹Jalan Balongsari Praja V No. 1 Surabaya

e-mail: suryatieko.uts@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surabaya. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surabaya yang berjumlah 87 orang. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert dengan teknik pengukuran dengan jenjang 1-5. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga semua anggota dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dituntut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal pegawai guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Manusia menjadi motor penggerak jalannya organisasi dan tercapainya tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja pegawai. Menurut Mamik (2010: 88) bahwa kinerja ialah hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standard dan kriteria yang sudah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriswibowo, Harsanto dan Kurniasih (2017) berpendapat bahwa kinerja sangat penting diukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuknya.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan pegawai untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi. Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu faktor yang memberikan banyak manfaat terhadap sebuah organisasi. Pemimpin dalam organisasi diperlukan untuk mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik dalam menentukan visi dan misi organisasi.

Menurut Mamik (2010: 88) bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seseorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan pegawai (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan pegawai (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Pemimpin yang memahami bawahan cenderung akan lebih dipercaya oleh bawahan, sehingga setiap arahan dan bimbingan yang diberikan akan mempunyai dampak positif terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian sasaran organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi bagi bawahan melalui cara komunikasi agar dapat meningkatkan kinerja dengan cara tindakan- tindakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Adanya partisipasi pegawai melalui pemberian ide, pendapat, atau saran dalam penyelesaian masalah kerja merupakan cara efektif dalam berkomunikasi. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun nonformal. Jaringan komunikasi dalam perusahaan yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja melalui sarana yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pernyataan Nur Susila dan Suhartono (2012: 3) bahwa komunikasi adalah sistem pertukaran informasi antar pegawai, baik melalui perantara media komunikasi maupun dilakukan secara langsung. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas.

Suatu organisasi atau perusahaan dianggap sebagai suatu keluarga besar, yang mana manajemen berusaha untuk mengembangkan orang-orangnya, dengan memperhatikan dan melatih mereka, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa melupakan kepuasan yang dibutuhkan pegawai produksi dalam melakukan pekerjaannya, yang mana setiap organisasi pasti memiliki sejarah pola-pola berkomunikasi dan bahkan mitos yang membentuk suatu budaya dari organisasi tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya organisasi mulai dikenal oleh masyarakat budaya tersebut, yang diusahakan agar menjadi kekal karena sebuah organisasi cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang memiliki nilai-nilai dan kepercayaan yang sama dengan organisasi.

Kesuma (2007: 313) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Selanjutnya menurut Mamik (2010: 88) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Bernardin et. al, (2003: 379) kinerja didefinisikan sebagai berikut: "Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period". Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh pegawai yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Obyek penilitan ini adalah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Menurut Peraturan Daerah Kota Surabaya No. 17 tahun 2010, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan di bidang koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah serta pengelolaan pasar. Bidang koperasi memiliki tugas tersendiri yaitu merencanakan dan melakukan bimbingan teknis, pembinaan serta pengembangan sarana, usaha serta pemantauan dan evaluasi kegiatan. Koperasi juga mempunyai peranan penting terhadap UMKM apabila kinerja koperasi buruk maka sangat berpengaruh terhadap perkembangan UMKM. Pada dasarnya bidang UMKM memiliki tujuan yang sama, tetapi UMKM fokus pada bidangnya masing-masing. UMKM (usaha

mikro kecil dan menengah) merupakan salah satu bagian terpenting dari perekonomian suatu negara maupun daerah dan juga masyarakat. UMKM juga membantu Negara dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan melalui UMKM juga banyak tercipta unit-unit usaha yang mendukung terciptanya peluang usaha yang sebagian pedagang berada dipasar serta mampu meningkatkann pendapatan suatu daerah tersebut. Hal ini tidaklah mudah, tetapi perlu adanya pengarahan dari kinerja bidang UMKM guna meningkatkan perkembangan UMKM pada masa yang akan datang. Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa masih banyak terjadi permasalahan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Masalah yang ditimbul dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya adalah kurang mampunya memenuhi target tiap tahunnya yang telah direncana Dinas Koperasi, UMKM.

Perkembangan Koperasi dari tahun 2015 sampai 2018 mengalami penurunan, padahal koperasi menargetkan setiap tahunnya terjadi peningkatan $\pm 10\%$. Hal ini memunkinkan adanya penurunan kualitas pegawai tersebut yang berdampak pada perkembangan Dinas Koperasi, UMKM. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kemampuan, ketrampilan dan keahlian pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro belum menyebar, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan setiap harinya. Sedangkan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya telah memiliki pegawai yang banyak tetapi tidak di imbangi dengan kemampuan dan ketrampilan pegawai-pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan bisa terjadi karena kurangnya kordinasi antar pegawai yang menyebabkan pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara pegawai lainnya serta tuntutan pekerjaan harus segera selesai.

Berdasarkan hasil penelitian Hartanto (2012) dan Nur Susila dan Suhartono (2012) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya hasil penelitian Kesuma (2007) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan terakhir menurut hasil penelitian Mamik (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya”

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel- variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah gaya yang digunakan oleh seseorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif.

Menurut Mamik (2010: 88), indikator untuk mengukur Gaya Kepemimpinan (X_1) meliputi :

- X_{11} Orientasi tugas, merupakan pemberian tugas oleh atasan kepada bawahannya
- X_{12} Orientasi hubungan, merupakan kualitas hubungan yang terjalin antara atasan kepada bawahannya
- X_{13} Kekuasaan jabatan, merupakan kemampuan seorang atasan dalam menggunakan jabatannya untuk mempengaruhi bawahannya

2. Komunikasi (X_2) adalah sistem pertukaran informasi antar pegawai, baik melalui perantara media komunikasi maupun dilakukan secara langsung.

Menurut Nur Susila dan Suhartono (2012: 3), indikator untuk mengukur

Komunikasi (X_2) meliputi :

- X_{21} Komunikasi sesama pegawai, adalah proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi antar sesama pegawai
- X_{22} Komunikasi dengan atasan adalah proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi antara pegawai dengan atasan
- X_{23} Penggunaan sarana komunikasi adalah pemanfaatan alat- alat komunikasi yang disediakan dengan optimal

3. Budaya Organisasi (X_3) adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Kesuma (2007: 313), indikator untuk mengukur Budaya Organisasi (X_3) meliputi :

- X_{31} Lingkungan merupakan segala sesuatu di sekitar subjek manusia yang terkait dengan manusianya
- X_{32} Kegiatan manusia merupakan kegiatan kerja yang dilaksanakan dalam tiap bagian di dalam perusahaan.
- X_{33} Hubungan antar manusia merupakan kemampuan mengenali sifat, tingkah laku, pribadi seseorang

4. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan

untuk pekerjaan tersebut. Menurut Mamik (2010: 88) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) meliputi :

- Y₁ Kualitas Hasil Kerja merupakan hasil kerja keras karyawan yang sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya
- Y₂ Ketepatan Waktu Kerja merupakan dimana karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan
- Y₃ Keefektifan Biaya merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien

Teknik Penentuan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya yang berjumlah 112 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 80)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* tepatnya *simple random sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga semua anggota dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. (Sugiyono, 2014: 85).

Penentuan jumlah minimal sampel didasarkan pada pedoman ukuran sampel rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah minimal sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Sampling error (10%) = 0,10

Dengan perhitungan:

$$n = \frac{N}{(1 + N.e^2)}$$

$$n = \frac{112}{1 + (112)(0,05^2)}$$

$$n = \frac{112}{1,28} = 87$$

Jadi jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

Teknis Analisis Data

Metode analisa kualitatif yaitu metode analisa yang menggunakan uraian-uraian (metode analisa non statistik) Metode analisa kuantitatif yaitu analisis berupa angka-angka dengan menggunakan rumus statistik, analisa kuantitatif pada penelitian ini yaitu : menggunakan regresi linier berganda,.

1. Rumus persamaan regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi variabel X₃

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Komunikasi

X₃ = Variabel Budaya Organisasi

2. Adapun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan koefisien korelasi antara variabel Y terhadap nilai yang digunakan koefisien korelasi prediktor tersebut menurut Sutrisno Hadi (2011:35) adalah :

$$Ry(x) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

dimana :

Ry(x) = **Koefisien korelasi antara Y dengan X**

b = **Koefisien regresi dari X**

x₁y = **Jumlah total hasil kali X dengan Y**

y² = **Jumlah kuadrat kriterium**

Dari nilai koefisien korelasi inilah nantinya diketahui seberapa besar hubungan antara variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Wonocolo. Hal ini didasarkan pula pada kriteria klasifikasi besarnya nilai kriteria R. Menurut Sugiono (2013:231) kriteria tersebut antara lain :

0,00 – 0,199 **artinya mempunyai pengaruh yang sangat rendah.**

0,20 – 0,399 **artinya mempunyai pengaruh yang rendah**

0,40 – 0,599 **artinya mempunyai pengaruh yang sedang**

0,60 – 0,799 **artinya mempunyai pengaruh yang kuat**

0,80 – 1,000 artinya mempunyai pengaruh yang sangat kuat

3. Menurut Sudjana (2010:385) Untuk tes signifikan koefisien determinasi (r^2) digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

n = Jumlah anggota sample

k = Jumlah variabel Independent

Kriteria pengujian :

- a. Membandingkan antara F hitung dengan F tabel.
 - b. Jika F hitung (F regresi) > F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi.
 - c. Jika F hitung (F regresi) < F tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi
4. Menurut Sudjana (2010:379) untuk uji hipotesis hubungan antara masing-masing variabel X dan Y digunakan Uji t student atau uji t parsial dengan prosedur sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X dan Y)
- b. $H_0 : \beta \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara X dan Y)
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (N-2) dimana N = Jumlah Observasi.
- c. Pengujian signifikansi untuk sampel besar $N > 10$ menggunakan rumus

$$T = \frac{a_i}{Sa_i}$$

dimana :

t = t hitung

a_i = koefisien regresi dari x

Sa_i = Standar error dari x.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.795	2.081		5.668	.000		
Gaya Kepemimpinan	.262	.090	.404	2.918	.006	.968	1.033
Komunikasi	.221	.108	.283	2.043	.048	.967	1.034
Budaya organisasional	.258	.113	.492	2.400	.023	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 11.795 + 0.262 X_1 + 0.221 X_2 + 0.258 X_3 + e$$

Dengan asumsi bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , adalah nol atau konstan maka nilai Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 11.795. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai 0.262 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) akan menaikkan nilai Kinerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Kerja (X_2) diperoleh nilai 0.221 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Komunikasi Kerja akan menaikkan nilai Kinerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) diperoleh nilai 0.258 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Budaya Organisasi akan menaikkan nilai Kinerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

Hasil Pengujian Uji F dan uji t

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.200	3	4.733	4.321	.010 ^a
	Residual	44.911	82	1.095		
	Total	59.111	85			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji F pada tabel 2 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,010. Karena nilai probabilitas < 0,05 (sig < 5%), berarti Gaya Kepemimpinan (X₁), Komunikasi Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Kinerja pegawai.

Tabel 3 : Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.795	2.081		5.668	.000		
Gaya Kepemimpinan	.262	.090	.404	2.918	.006	.968	1.033
Komunikasi	.221	.108	.283	2.043	.048	.967	1.034
Budaya organisasional	.258	.113	.492	2.400	.023	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) tingkat signifikan sebesar 0.006. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%). Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
2. Variabel Komunikasi Kerja (X₂) tingkat signifikan sebesar 0,048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%). Hal ini berarti variabel Komunikasi Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
3. Variabel Budaya Organisasi (X₃) tingkat signifikan sebesar 0.023. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih besar dari 5% (sig > 5%). Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi (X₃) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM. Hal ini sesuai dan bertentangan dengan pernyataan Mamik (2010:31) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan pegawai juga lebih berkualitas.

Hal ini juga sesuai dan bertentangan dengan pernyataan Hartanto (2012: 9) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang dilakukan dengan cara pendekatan bawahan akan meningkatkan kinerja bawahan. Pegawai merasa nyaman dan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Seorang pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan membuat pegawai lebih berhati- hati berusaha mencapai target yang diharapkan organisasi.

Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan (yang meliputi: orientasi tugas, orientasi hubungan dan kekuasaan jabatan) sudah dijalankan dengan baik, mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM. Dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan tugas kepada pegawai, dimana tugas yang diberikan pimpinan seringkali tidak sesuai dengan bidang dan keahlian pegawai, sehingga karyawan juga tidak bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Adanya kesenjangan hubungan antara pimpinan dan pegawai dalam perusahaan. Pegawai cenderung tidak berani untuk bertanya sesuatu hal berkaitan dengan pekerjaannya kepada pimpinan, sehingga pada akhirnya dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai seringkali tidak mendapat arahan atau bimbingan dari pimpinan. Hal ini akan berakibat pada kinerja pegawai yang kurang bagus. Pemimpin belum mampu mempengaruhi bawahannya dalam mengambil suatu keputusan juga menjadi sebab menurunnya kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan cepat terutama di saat-saat *urgent* dimana pegawai sudah tidak mampu menanganinya, akan sangat berdampak pada baik dan buruknya kinerja pegawai, karena jika keputusan

yang diambil oleh pemimpin terlambat atau bahkan salah maka akan sangat besar dampaknya pada kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dan perkembangan perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini sesuai dan bertentangan dengan pernyataan Hartanto (2012:9) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana komunikasi yang baik akan mempermudah koordinasi, saling memberikan informasi dan hubungan pegawai menjadi lebih harmonis saat bekerja. Dengan demikian meningkatnya komunikasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pula.

Hasil penelitian ini juga sesuai dan bertentangan dengan pernyataan Baron, et.al (2011: 291) menyebutkan bahwa para ahli beranggapan komunikasi sebagai proses utama yang melandasi semua aspek operasional organisasi. Komunikasi memberi dampak yang sangat luas bagi dimensi organisasional, seperti performa pegawai, kinerja pegawai, pencapaian target organisasi dan sebagainya.

Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun komunikasi (yang meliputi: komunikasi sesama pegawai, komunikasi dengan atasan, penggunaan sarana komunikasi dan tingkat kejelasan informasi) sudah dijalankan dengan baik, mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM, dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai kurang melakukan komunikasi dengan atasannya, akibatnya banyak dari pegawai yang menemukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan tidak mendapat bimbingan dan arahan dari atasannya, sehingga pekerjaan mereka tidak memperoleh hasil yang bagus dan sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu kurangnya penggunaan sarana komunikasi yang disediakan oleh perusahaan juga menjadi sebab semakin menurunnya kinerja pegawai. Pekerjaan yang harusnya dapat dengan cepat diselesaikan dengan memanfaatkan sarana komunikasi perusahaan, baik itu telepon, faksimile, atau internet, tetapi dikarenakan pegawai tidak memanfaatkan sarana komunikasi perusahaan sehingga pekerjaan menjadi lambat penyelesaiannya. Informasi yang disampaikan pimpinan kepada pegawai yang kurang jelas juga menjadi penyebab komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Informasi yang diberikan atasan terkait dengan pekerjaan sering kali tidak jelas sehingga pegawai banyak yang bingung yang pada akhirnya dalam menyelesaikan pekerjaannya juga akan kurang bagus.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Hal ini dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi (yang meliputi: lingkungan, kegiatan manusia, realitas dan kebenaran, sifat manusia, dan Hubungan antar manusia) dapat berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM akan berjalan dengan baik juga. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hartanto (2012: 7) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan yang dimiliki bersama memberikan beberapa fungsi penting.

.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut: a. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya; b. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Sehubungan dengan permasalahan dari hasil analisis data yang telah disajikan dihasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran seperti: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Komunikasi berpengaruh terhadap Faktor Kinerja pegawai, Faktor Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Faktor Kinerja pegawai, Faktor Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Faktor Kinerja pegawai, maka dapat dikemukakan saran yang bermanfaat terhadap perusahaan antara lain memberikan dorongan kepada pegawai untuk terus berprestasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di masa yang akan datang. Kegiatan ini penting dilakukan karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dalam memberikan umpan balik kepada pegawai tentang prestasi kerja mereka yang berdampak memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. 2. Sebagai pertimbangan untuk

penelitian berikutnya, disarankan agar menggunakan variabel lain diluar penelitian ini yang diduga mempunyai hubungan dengan Kinerja pegawai seperti disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, et.al, 2011, Behavior in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work, Allin and Bacon. A Division of Schuster Massachusets, Third Edition.
- Hartanto, R. D. 2012. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada PDAM Kabupaten Demak. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.
- Davis, et.al, 2011, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition. Ghozali, Imam, 2014, Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hersey, et.al, 2000, Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kesuma, Ali,. 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi & Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Dampaknya Terhadap kinerja Pegawai. Sampit: Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. 2017. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Dinamika Governance*, 7(2).
- Linda Nur Susila, dan Herry Suhartono, 2008, Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar dengan Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderating, Skripsi, STIE "AUB"Surakarta.
- Luthans, Fred, 2011, Organization Behaviors. Management and Organization Series. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Majalah Ekonomi*, No 1.
- Robbins, Stephen P, 2009, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, PT. Index – Gramedia, Klaten.
- Sudjana. 2010. Metode Statistik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Penerbit Alfabeta, Bandung