

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GIANYAR

Sang Ayu Setya Nusani¹, Nengah Landra², Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: sangayusetyanusani@gmail.com

ABSTRACT

Performance is a real behavior that is generated by each employee as a performance achievement that is generated according to their role in the company. Good performance is influenced by several factors such as leadership, communication, organizational culture. This study aims to examine the influence of leadership, communication, organizational culture on employee performance at the Department of Industry and Trade, Gianyar Regency, located on Jl. Erlangga Civic Center Gianyar. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires, documentation. The sample used in this study were 35 employees at the Industry and Trade Service of Gianyar Regency. This study uses multiple linear analysis methods, Classical Assumption Test, F test, T test with analysis tools, namely SPSS version 25 For Windows. The results showed that leadership has a positive effect on employee performance, communication has a positive effect on employee performance and organizational culture has a positive effect on employee performance.

Keywords: *leadership, communication, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah seyakinya kinerja Pegawai perlu mendapat perhatian dari atasan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2018) Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut (Tika, 2016:26) Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk

mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut (Permaningratna 2015) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Rahma dkk (2019) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Selain itu kepemimpinan juga merupakan

salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi 2015). Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, Menurut Widyatmini (2018) pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, Kinerja juga dipengaruhi oleh Komunikasi. Menurut Robbins (2016), dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling berkerja sama satu sama lain. Gorda (2017:193) berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Selain Kepemimpinan dan Komunikasi kinerja juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Mangkunegara (2015) Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi

masalah adaptasi internal dan eksternal. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, Budaya Organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi Amah (2017). Menurut Sule dan Saefullah (2015) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja.

Dalam pelayanan masyarakat kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Tetapi yang terlihat di lapangan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Dalam pengamatan yang dilakukan perusahaan terlihat Penurunan disiplin kerja pegawai dalam setiap bulan yang terjadi di bulan Mei dengan persentase sebesar 0,37%. Pada bulan November tingkat absensi sudah terlihat normal dengan persentase kehadiran 0,26%. Penurunan disiplin kerja yang sangat tinggi terjadi pada bulan Desember dengan persentase sebesar 2,86%. Hal ini membuktikan bahwa masih

kurangnya disiplin kerja pegawai dimana setiap bulannya masih ada pegawai yang absen, dan masih terlihat pegawai yang meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas. Tingkat kedisiplinan pegawai tertinggi terjadi pada bulan Desember. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar ditandai dengan adanya tingkat absensi semakin tinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah, Maka rumusan masalah data dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Untuk dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap semangat kerja

pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis dapat menambah wawasan, informasi dan pengalaman langsung tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan.
- b) Bagi universitas sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program penelitian serta menentukan apakah kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. *Path Goal theory* (Teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi kinerja. Teori ini dianggap sebagai path-goal karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Ivancevich, dkk, 2007:205).
2. Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron (2017:15) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut (Darodjat, 2015: 127) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai, harus ditetapkan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu metode mengevaluasi dan menghargai kinerja seorang pegawai. Penilaian kinerja

dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Ada tiga elemen penting dalam proses penilaian kinerja diantaranya; standar penilaian, kriteria dan pengukuran. Menurut Torang (2015: 74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika pegawai tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Dalam penelitian ini kinerja diukur dengan indikator menurut Baron (2016:15), yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Komitmen kerja.

3. Kepemimpinan

Menurut Rahma dkk (2019) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Daft (2017:309) Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan dan mengkoordinasi berbagai faktor lain dalam organisasi. Kartono (2015) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin

adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Dalam penelitian ini kepemimpinan diukur dengan indikator Menurut Kartono (2018:34) menyatakan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) kemampuan memotivasi, 3) kemampuan komunikasi dan mendengarkan, 4) kemampuan mengendalikan tugas atau wewenang, 5) Tanggung jawab.

4. Komunikasi

Toha (2016:167) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Menurut (Denny 2015) Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Rivai (2016) Komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah.

Dalam penelitian ini komunikasi diukur dengan Indikator menurut Fauziah Nur Simamora, (2015:27), yaitu:

1) Tegur sapa, 2) penyampaian informasi, 3) penyampaian saran.

5. Budaya Organisasi

Umar (2016: 207) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai

pedoman cara berfikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Menurut Garnida (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Ghasemi (2015) Budaya Organisasi adalah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma dan etika yang turun menurun digunakan diantara pegawainya dalam organisasi. Banyak kesuksesan yang bisa diraih suatu perusahaan karena didukung oleh sebuah budaya yang khas dan kuat tertanam dalam kegiatan operasionalnya.

Dalam penelitian ini komunikasi diukur dengan Indikator menurut Harisma Yunus (2017), yaitu:

- 1) Toleransi terhadap konflik, 2) penyampaian informasi.

Hasil Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herningtyas (2015) Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kemampuan seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila didukung dengan menciptakan hubungan yang kondusif antara pegawai serta sepandai mungkin mengatur sistem kerja perusahaan yang lebih baik. Johan (2017) mengatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2015) yang mengatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik seorang pemimpin atau dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Sembiring (2015), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja pegawai. Menurut Susanto dan Hastin (2015), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wardhani dkk. (2016), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin lancar komunikasi pada saat bekerja maka semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andika (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Prijtna (2019) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut membuktikan bahwa jika budaya organisasi baik, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Kumala (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya dengan adanya budaya organisasi yang dilaksanakan sebagai prinsip dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Yang berlokasi di Jalan Erlangga Civic Center Gianyar. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi kinerja pegawai.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui: 1) observasi. 2) wawancara. 3) kuisioner. 4) dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program *SPSS verion 25 for windows*. Dan diuji mengikuti kaidah-kaidah statistika yang diwajibkan jika seorang peneliti menggunakan model regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Dimana sebelum membangun model tersebut, penulis telah melakukan uji asumsi klasik (Ghozali, 2016) terhadap keseluruhan data, yang lalu diikuti oleh serangkaian uji pada model yang telah dibangun seperti: uji parsial (uji t), uji kelayakan model (uji f), koefisien determinasi (R^2), uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi serta kinerja pegawai memiliki nilai *pearson corelation* lebih dari 0,300. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah

memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 1
Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.054	.330		.164	.871
	Kepemimpinan	.254	.098	.293	2.595	.014
	Komunikasi	.382	.108	.387	3.533	.001
	Budaya Org.	.374	.104	.354	3.602	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
R		0,923				
Adjusted R Square		0,838				
F		59,524				
F. Sig		0,000				

Sumber : Hasil Analisis SPSS. Version 25 for Windows.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) adalah sebesar 0,081. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari $\alpha=0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian tidak memiliki masalah multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap *absolut residual*-nya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat pengujian heteroskedastisitas.

Uji F (F-test)

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai F-hitung positif sebesar 59,524 dengan Sig. sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa paling tidak terdapat satu di antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model penelitian layak dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian memiliki koefisien korelasi atau nilai R sebesar 0,923 atau berada di kategori sangat kuat.

Hal tersebut berarti ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian memiliki korelasi yang sangat kuat dengan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5.12, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,838. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model penelitian ini yaitu kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan atau mempengaruhi variasi perubahan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar sebesar 83,8% dan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Uji t (t-test)

Tabel 1 menunjukkan nilai sig.hitung dari setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,254 dengan Sig. sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga H_1 diterima.
- b. Pengaruh Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.
Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,382 dengan Sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga H_2 diterima.

- c. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,374 dengan Sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga H_3 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinannya, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Gianyar . Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan atasan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Gianyar . Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang dijalankan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan
 - a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan, komunikasi serta budaya organisasi, sedangkan masih banyak terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Ruang lingkup penelitian ini hanya meneliti satu instansi saja, sehingga tidak mampu memberikan manfaat lebih luas selain bagi Disperindag Kabupaten Gianyar itu sendiri. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti ruang lingkup yang lebih luas seperti seluruh instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gianyar.
2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut.

 - a. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, sebaiknya berupaya meningkatkan komunikasi yang terjadi dalam instansi, hal ini dapat dilakukan dengan memperjelas penyampaian informasi pimpinan terhadap bawahannya, agar tidak terjadi kesalahan informasi yang diterima pegawai.
 - b. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, sebaiknya lebih memperhatikan budaya organisasi, hal tersebut dapat dilakukan dengan mengarahkan para pimpinan agar memberikan informasi terkait pekerjaan dengan lebih jelas lagi, sehingga para pegawai dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik.

- c. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, sebaiknya memperhatikan kinerja dari pegawainya. Perbaikan kuantitas kerja dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, hal tersebut adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan secara konsisten bagi para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyan, J & Kalangi, Y. 2018. Pengaruh Komunikasi Pemasaran Terhadap Citra Perusahaan PT. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 3, pp. 5-36
- Enno, A & Satrijo, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 6, No. 1, pp. 77-95
- Ghozali, Imam., 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama (Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro).
- Herningtyas, Betharia. 2015. Pengaruh Promosi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muri. Kudus.
- Hendra, T. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. *Jurnal Development*, Vol. 1, No. 4, Pp. 70-96.
- Hendra Ayusman, S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Barat. *Jurnal Spread*, Vol. 2, No. 2, pp. 63-74
- Ichsannudin, Edy D. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTPN Kota Kediri. *Artikel Skripsi*. Universitas Nusantara PGRI Kediri, Vol. 02. No 03, pp. 14-42
- Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Klumpu Bali Resto Sanur. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 12, pp. 71-98
- Jauhari, S. 2015. pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal Sumer Daya Manusia*, Vol.9, No 2, pp. 181-188.
- Jujung Dwi Marta, D. T. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jrnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8, No. 1, pp. 53-68
- kinanty, Nurulida Damai. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pt Mubarokfood Cipta Delicia Kudus. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria. Kudus.
- Kumala, Aris Dwi Nurul. 2015. Persepsi karyawan tetap tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan loyalitas pegawai pada PT Perkebunan Nusantara XII Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.
- Megayanti, Ni Gst Ayu Putu Sri. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Bali

- Agung Village Seminyak Kuta-Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Unmas. Denpasar.
- Megawati, Prijatna. 2019. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelawang. *Jurnal niara*. Vol. 11, No. 2, pp. 118-124
- Mangkunegara. Johan. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Riset*, Vol. 14, No. 1, pp. 57-65
- Prijatna, Teguh I. 2019. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada perum lembaga penyelenggaraan pelayanan navigasi penerbangan Indonesia cabang Tarakan). *Jurnal Ekonomi*, vol. 10, No 1. pp. 71-92.
- Purwanti. R. 2019. pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pt panasonic gobel energy indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 2, pp. 70-82
- Riko Junaidi, F. S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap kinerja Pegawai UPT Baltekkomdik Dinas Pendidikan Sumatra Barat. *Skripsi*. Sekoalh Tinggi Ilmu Ekonomi .
- Rahmah, D., Setiawati, B., & Susiani. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabalong. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 3, pp. 123-133.
- Sedarmayanti. 2015. *Membangun dan mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ketiga*. Bandung: CV Alfabeta.

