

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

Mohammad Zikrie Amin^{1*}, Senen Mustakim¹, Refi Arioen¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: dvitogarage@yahoo.com

Abstrak.

Gaya Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu didalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 41 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 76,3 persen. Terdapat pengaruh Pola Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 76,3 persen. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 76,3 persen.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pola Komunikasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

Leadership style in an organization is required to be able to make individuals in the organization they lead able to behave in accordance with what the leader wants to achieve organizational goals. Therefore a leader must be able to understand the behavior of individuals in the organization he leads to be able to find the right leadership for his organization. The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Communication Pattern on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work culture and additional income benefits either partially or simultaneously on employee performance. The research carried out is descriptive quantitative research. This study used 41 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Leadership Style (X1) and Communication Pattern (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) is the dependent variable. . Based on the results of data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an influence of Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y) with an influence level of 76.3 percent. There is an influence of Communication Pattern (X2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 76.3 percent. There is an influence of Leadership Style (X1) and Communication Pattern (X2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 76.3 percent.

Keywords: Leadership Style, Communication Pattern, Employee Performance

PENDAHULUAN

Implementasi kebijakan pemerintah berdasarkan Undang-Undang Daerah mengarahkan desentralistik memungkinkan pemerintah Otonomi paradigma pemerintah

daerah lebih dekat dengan masyarakat yang dilayaninya dan bergerak cepat dalam menanggulangi permasalahan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan itu tiap-tiap daerah dituntut agar mandiri, memiliki semangat dan disiplin kerja yang merupakan

modal dasar untuk mencapai tujuan, sasaran dan target pembangunan di daerah.

Pada dasarnya Pemerintah Daerah yang dalam studi ini Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung dalam penyelenggaraan pemerintahan melaksanakan tiga fungsi yaitu pelayanan publik (Public Service Function), fungsi pembangunan, dan fungsi perlindungan. Konsep pelayanan publik diturunkan dari makna Public Service dikemukakan oleh (Hardiyansah, 2018), yang berarti pelayanan yang diberikan kepada masyarakat umum yang menjadi warga negara atau yang secara sah menjadi warga negara atau yang secara sah menjadi penduduk yang bersangkutan. Pemerintah mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sedangkan masyarakat sebagai pihak yang memberikan mandat kepada pemerintah mempunyai hak untuk memperoleh pelayanan dari pemerintah. Pelayanan prima dapat terwujud apabila kinerja pegawai berjalan dengan baik.

Dari beberapa faktor menurunnya kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan pola komunikasi diduga cukup signifikan memberikan pengaruh terhadap naik turunnya kinerja pegawai. Dalam kaitan itu, tampak kepemimpinan memiliki peran yang strategis dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinya. Peranan pemimpin yang berkemampuan beradaptasi dengan dinamika pembangunan sangat menentukan dalam mewujudkan cita-cita berdasarkan aspirasi masyarakat dan sekaligus merupakan kebutuhan yang sentral dalam menggerakkan sejumlah orang guna percepatan pembangunan daerah. Keberadaan seorang pemimpin menjadi penting dan harus berwawasan, mampu berinisiatif kreatif, inovatif, berkualitas dan menjadi teladan bagi yang dipimpin dilingkungan kerjanya.

Pemimpin berarti pelaku yang menggerakkan atau seseorang yang menjadikan titik pusat yang menginteraksikan kelompok. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu kelihain dan kemampuan yang menumbuhkan dan menampilkan

kewibawaan sehingga dapat dipengaruhi dan menggerakkan orang lain agar bersatu padu dan bekerja sama kearah tujuan/cita-cita tertentu. Selain kepemimpinan, pola komunikasi yang baik juga mempengaruhi kinerja pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

Komunikasi memiliki peran yang penting disemua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien (Simamora, 2021). Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik, agar organisasi menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja sebuah instansi berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk

perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas (Rismawati, 2018).

Dalam penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan kinerja pegawai adalah variabel abstrak (konsep) yang belum terukur sehingga masih perlu diuraikan kedalam perilaku tampak yaitu kedalam beberapa indikator. Selanjutnya indikator-indikator tersebut diuraikan lagi menjadi unsur-unsur atau parameter yang terukur yang menggambarkan secara nyata pola perilaku tampak dari setiap karakter, sehingga konsep abstrak tersebut dapat menjadi variabel yang terukur.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *random sampling*, , yaitu sebanyak 41 orang pegawai.

Variabel penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner menggunakan skala *likert*.

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan dianalisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS. Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji-t untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel Budaya Kerja (X₁) dan Tunjangan tambahan penghasilan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Setelah itu dilakukan dengan uji koefisien determinasi, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS 24 sebagai berikut :

Tabel 1. Perhitungan Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 41 Responden

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.959**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.959**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	41	41	41
Y	Pearson Correlation	.879**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 24 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung adalah sebesar 0.879 jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Irawan, A., dan Suryani, N, 2018), maka tingkat korelasi Gaya

Kepemimpinan(X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung termasuk dalam kategori korelasi “sangat kuat” yakni terletak pada 0.800 – 1.000.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diperoleh koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.767	2.11840

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = 0.767 x 100% = 76,7%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi

Lampung sebesar 76.7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,052	3,518		1,436	.159
X1	.879	.076	.879	11,510	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai thitung 11.510 yang apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1.303 maka thitung 11.510 > ttabel 1.303 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 5.052 + 0.879 X1$ yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung sebesar 0.879 point.

Perhitungan Pengaruh Pola Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS 24 sebagai berikut :

Tabel 4. Perhitungan Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 41 Responden

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.959**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.959**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	41	41	41
Y	Pearson Correlation	.879**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 24 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Pola Komunikasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung adalah sebesar 0.880 jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Pola

Komunikasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung termasuk dalam kategori “sangat kuat” yakni terletak pada 0.800 – 1.000.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka diperoleh Koefisien Determinasi Pola Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.724	2,30261

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $0.724 \times 100\% = 72.4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pola Komunikasi (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72.4% sedangkan sisanya

dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Pola Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,515	3,402		3,091	.004
X2	.768	.075	.855	10,302	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t maka didapat nilai thitung 10.302 apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1.697 maka thitung 10.302 > ttabel 1.697 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pola Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung dapat diterima. Jadi variabel Pola Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

Persamaan regresi antara variabel Pola Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai

(Y) adalah $Y = 10.515 + 0.768 X_2$ yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pola Komunikasi akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.768 point.

Perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung melalui Program SPSS 24 sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.763	2.13720

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.880 artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif, berarti makin baik Gaya Kepemimpinan dan Pola komunikasi maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan dan Pola komunikasi tidak baik maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $0.763 \times 100\% = 76.3\%$. jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76.3% dan sisanya 23.7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,546	3,656		1,517	.138
X1	.733	.272	.732	2.698	.010
X2	.137	.244	.153	.563	.577

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 5.546 + 0.733 (X1) + 0.137 (X2)$$

a.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.733 point.

b.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pola Komunikasi sebesar satu point, maka

Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.137 point.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 = 0.733 lebih besar daripada koefisien regresi X2 = 0.137 point. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan Pola Komunikasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan Pengaruh Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan terhadap Kinerja ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595,943	2	297,971	65,236	.000 ^a
Residual	173,569	38	4.568		
Total	769,512	40			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau Uji F didapat Fhitung sebesar 65,236 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 4,079 pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung > Ftabel), maka dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pola Komunikasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung adalah dapat terbukti atau diterima

berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diatas.

KESIMPULAN

Kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, Terdapat pengaruh variabel Pola Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

Terdapat hasil perhitungan tingkat korelasi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menjelaskan variasi perubahan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung sebesar 0,879 yaitu sangat kuat. Didapat hasil perhitungan tingkat korelasi variabel Pola Komunikasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,855 yang termasuk kategori korelasi sangat kuat. Terdapat perhitungan simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,880 dimana ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang semakin meningkat. Kemudian, Koefisien Determinasi pada besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 81–89. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i1.9426>
- Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Danila, O., Ibrahim, R., & Abdullah, S. (2018). Analisis Determinan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (Skpk) Di Kabupaten Bener Meriah, Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec)*, 4(1), 82–94.
- Dewi, R. C., & Suparno, S. (2022). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 78–90.
- Fatria, Y., & Josiah, T. (2020). Efisiensi Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 93–100.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Husin, R. S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1–8.
- Irianti, N. N. (2019). *Hubungan Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Jatilaksono, R. S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(6), 588–603.
- Joni, R., & Parella, E. (2020). Dampak Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 121–128.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Lutfim, S. (2022). Analisis Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja di Lingkungan BPSDMD Menuju NTB Corporate. *DIKSI: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Sosial*, 3(1), 111–124.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.
- Pentury, T., & Pentury, G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–19.
- Prawatya, D. A., & Rahardjo, S. T. (2012). *Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ramadhani, M. F., & Wijayanti, W. (2020). Peran Penting Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Guna Mempertahankan Eksistensi Di Tengah Pesatnya Globalisasi. *Prosiding Seminar Nasional LP3M*, 2.
- Ritonga, Z. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Pemimpin terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Mustika Asahan Jaya. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 11(1), 22–29.
- Sari, D. R., Jonathan, L. R., & Latif, I. N. (2016). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 5(1), 450–455.
- Siregar, A. J., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 659–663.
- Sugiani, S., & Hidayah, S. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 50–66.
- Syahrir, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Mekarjaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Jurnal Manajemen Pembangunan*.
- Takalamingan, F. S. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan Dan Rasionalisasi Terhadap Kecurangan (Fraud). *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 9(2), 161–188.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Wardana, L. W., & Agustina, Y. (2018). Tunjangan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Mojokerto. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 3(1), 65–84.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Wildan, W., & Hamzah, N. (2017). Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Buah Sawit Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 5(3), 131–138.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).