

**EFFECT OF LEADERSHIP STYLE , INTERNAL COMMUNICATION
AND CULTURAL ORGANIZATION OF THE DEPARTMENT OF
TRANSPORTATION DISTRICT EMPLOYEE PERFORMANCE
PUNCAK JAYA**

Kasiati 1), Maria Magdalena Minarsih 2), Mukeri Warso 3)

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Performance is the attainment of organizational goals that can be output in the form of quantitative or qualitative, creativity, flexibility, reliable or other things desired by the organization. Factors affecting employee performance including the influence of leadership style, internal communication and organizational culture. This study aimed to determine the effect of leadership style, internal communication and organizational culture on employee performance Puncak Jaya District Department of Transportation.

The population in this study were all employees of the Department of Transportation Office of Puncak Jaya, amounting to 36 people pegawai. dengan sample number 32 employees with total sampling technique. Analysis of the data used are validity and reliability, assumptions test, multiple regression analysis and t-test and F test

The results showed no positive effect of leadership style variables on the performance of staff of Department of Transportation Puncak Jaya, with a regression coefficient of 0.115 and t value (2.417) > t table (1.692). There are positive effects of internal communication variables on the performance of staff of Department of Transportation Puncak Jaya with a regression coefficient of 0.965 and t value (13.723) > t table (1.692). There is a positive effect of the variable of organizational culture on employee performance Puncak Jaya District Department of Transportation, with a regression coefficient of 0.179 and t value (3.006) > t table (1.692). There is a positive effect of variables of leadership style, internal communication and organizational cultures together to employee performance Puncak Jaya District Department of Transportation, the calculated F value (65.407) > F table (2.901) and sign (0,000) < sign α (0, 05).

We recommend that the Department of Transportation Puncak Jaya improve leadership style by giving instruction command to control a continuous effort that does not inhibit creativity of employees.

Keywords: leadership style, internal communication, organizational culture, Performance

Abstrak

Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya yang berjumlah 36 orang pegawai. dengan jumlah sampel 32 karyawan dengan teknik *total sampling*. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,115 dan nilai $t_{hitung} (2,417) > t_{tabel} (1,692)$. Ada pengaruh positif dari variabel komunikasi internal terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,965 dan nilai $t_{hitung} (13,723) > t_{tabel} (1,692)$. Ada pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,179 dan nilai $t_{hitung} (3,006) > t_{tabel} (1,692)$. Ada pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya, dengan nilai $F_{hitung} (65,407) > F_{tabel} (2,901)$ dan $sign (0,000) < sign \alpha (0,05)$.

Sebaiknya Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya meningkatkan gaya kepemimpinan dengan memberikan instruksi perintah dengan pengawasan dilakukan secara berkesinambungan yang tidak menghambat kreatifitas pegawai.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi internal, budaya organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia (Swastha, 2007:125).

Diantara sumber daya yang mendukung operasional organisasi tersebut, sumber daya manusia memiliki peranan sentral. Peranan sentral sumber daya manusia ini

disebabkan karena apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia, sehingga jika suatu organisasi ingin dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan baik maka organisasi tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat diwujudkan dalam kompetensi, kemampuan dan keahlian individu-individu dalam organisasi tersebut (Mangkunegara, 2011:145).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiyawan dan Waridin, 2006:98).

Brahmasari (2008:134) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah

diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Mangkunegara, 2011:168).

Perusahaan dalam pencapaian tujuan mempunyai banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan

gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik (Wahab, 2008:145).

Komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *missed* komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya

perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai (Siagian, 2012:178)

Budaya organisasi juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya.

Robbins dalam Sopiah (2008:134), memberikan pengertian budaya organisasi antara lain sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat dalam suatu organisasi.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan pembuatan dalam situasi tertentu. Kinerja individu yang

efektif menekankan pada sejauh mana individu tersebut melakukan tugas pekerjaan, apakah hanya sebatas menjalankan tugas sesuai dengan perannya atau melaksanakan tugasnya melebihi peranan yang seharusnya.

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya sebagai salah satu instansi pemerintah terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia, salah satunya menerapkan kinerja seoptimal mungkin. Namun demikian ternyata, kinerja pegawai belum seluruhnya optimal. Masih ada kinerja karyawan dengan kategori C (cukup baik) yaitu untuk jabatan kasubag sebanyak satu orang (3,1%) dan untuk staf sebanyak 2 orang (6,3%). Karyawan dengan kinerja kategori D (kurang baik) ada pada staf yaitu sebanyak satu orang (3,1%). Secara keseluruhan terlihat bahwa terdapat 4 karyawan (12,5%) dengan nilai kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, meskipun terlihat pula karyawan yang mendapatkan nilai kinerja A yaitu sebanyak 4 orang (12,5%) dan mendapatkan nilai kinerja B yaitu sebanyak 23 orang (71,9%).

Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya yang tercermin dari kenyataan di lapangan bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, pegawai yang keluar kantor dengan tujuan pribadi bukan urusan kantor pada saat jam kerja, meskipun pimpinan berupaya untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengajukan pendapat dalam pengambilan keputusan dan mendelegasikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai. Pimpinan juga terus berupaya menjalin komunikasi dengan bawahan ataupun bawahan dengan bawahan dengan mengadakan pertemuan rutin bulanan untuk membahas kendala dalam pekerjaan. Pimpinan juga menanamkan budaya bekerja keras dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya hasil penilaian kinerja beberapa pegawai di duga disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan,

komunikasi internal dan budaya organisasi yang selama ini dibangun di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya.

LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok (Robbins, 2008:23).

Variabel gaya kepemimpinan di ukur dengan empat indikator, yaitu kebijakan dan *performance*, sikap dan perilaku yang bersahabat, memberikan arahan serta perhatian dan kepercayaan dari atasan kepada bawahannya.

Komunikasi internal

Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan dalam

suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen) (Lawrence D. Brenman, 2003:124).

Variabel komunikasi internal dalam penelitian ini di ukur dengan empat indikator, yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi antar rekan kerja dan antar rekan kerja saling mempercayai

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbin, 2008:74).

Variabel budaya organisasi di ukur dengan empat indikator, yaitu dukungan manajemen, sistem imbalan, toleransi dalam berbagi

kesalahan dan orientasi pada rincian (detil) pekerjaan

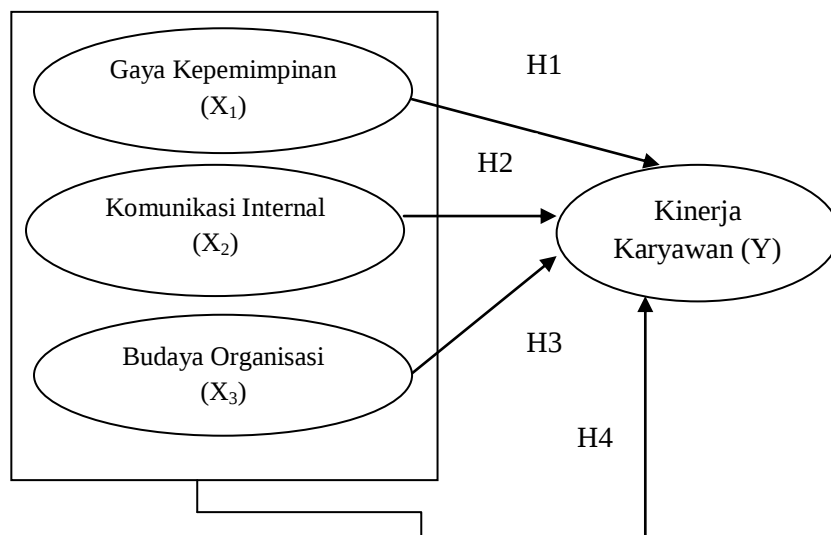
Kinerja

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Shafrit, 2004:21).

Variabel kinerja di ukur dengan empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya

H2: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya

H4: Gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 2007:107). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya yang berjumlah 36 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Adapun sampel dalam penelitian ini sama dengan semua jumlah populasi yang ada, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang digunakan adalah semua jumlah populasi yang ada yaitu sejumlah 36 orang pegawai

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu semua anggota populasi diambil sampel (Soepranto, 2007:84). Berdasarkan teknik sampling tersebut maka sampel yang digunakan adalah 36 pegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Ket
Gaya kepemimpinan			
X1.1	0,698	0,329	Valid
X1.2	0,836	0,329	Valid
X1.3	0,823	0,329	Valid
X1.4	0,765	0,329	Valid
Komunikasi internal			
X2.1	0,460	0,329	Valid
X2.2	0,880	0,329	Valid
X2.3	0,743	0,329	Valid
X2.4	0,859	0,329	Valid
Budaya organisasi			
X3.1	0,668	0,329	Valid
X3.2	0,904	0,329	Valid
X3.3	0,868	0,329	Valid
X3.4	0,884	0,329	Valid
Kinerja			
Y.1	0,733	0,329	Valid
Y.2	0,890	0,329	Valid
Y.3	0,820	0,329	Valid
Y.4	0,744	0,329	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil analisis dari butir pertanyaan dari variabel penelitian menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,460 sampai 0,904 sedangkan nilai dari r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel 36 responden sebesar 0,329. Terlihat bahwa koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang di teliti dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Menurut Nunnaly (dalam Ghozali, 2005:149) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Ket
Gaya kepemimpinan	0,771	0,6	Reliabel
Komunikasi internal	0,732	0,6	Reliabel
Budaya organisasi	0,852	0,6	Reliabel
Kinerja	0,808	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil analisis faktor pada seluruh butir pertanyaan dari variabel penelitian, baik meliputi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dan variabel terikat (Y) menunjukkan koefisien *cronbach alpha* berkisar antara 0,732 sampai 0,852. Tampak bahwa nilai tersebut berada di atas nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-4.130	1.683	-2.454	.020
gaya kepemimpinan	.115	.048	2.417	.022
komunikasi internal	.965	.070	13.723	.000
budaya organisasi	.179	.059	3.006	.005

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Persamaan regresi tabel 3:

$$Y = -4,130 + 0,115X_1 + 0,965X_2 + 0,179X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis Penelitian

- Hipotesis Pertama (H1)

Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan $2,417 > 1,692$ dengan tingkat sig. $0,022 < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

- Hipotesis Kedua (H2)

Nilai t hitung variabel komunikasi internal $13,723 > 1,692$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

- Hipotesis Ketiga (H3)

Nilai t hitung variabel budaya organisasi $3,006 > 1,692$ dengan tingkat sig. $0,005 < 0,05$, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

- Hipotesis Keempat (H4)

Tabel 4: Hasil Perhitungan Uji F

Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.402	65.407	.000 ^a
	Residual	.618		
	Total			

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai F hitung variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi $65,407 > F$ tabel $2,901$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5: Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.847	.78594

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai determinasi ($\text{Adj.}R^2$) hasil hitung adalah sebesar $0,847$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan (X_1), komunikasi internal (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 84,7%, di mana sisanya yaitu sebesar 15,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti insentif, hubungan kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,115 dan nilai t_{hitung} (2,417) > dari pada t_{tabel} (1,692), artinya jika gaya kepemimpinan dapat diterima maka kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel komunikasi internal terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 0,965 dan nilai t_{hitung} (13,723) > dari pada t_{tabel} (1,692), artinya jika komunikasi internal semakin baik maka kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_3) adalah sebesar 0,179 dan nilai t_{hitung} (3,006) > dari pada t_{tabel} (1,692), artinya jika budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya akan semakin meningkat.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap

kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (65,407) > F_{tabel} (2,901)$ dan $sign (0,000) < sign \alpha (0,05)$, artinya jika gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi semakin baik maka kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya akan semakin meningkat.

SARAN

Sebaiknya Dinas Perhubungan Kabupaten Puncak Jaya meningkatkan gaya kepemimpinan dengan memberikan instruksi perintah dengan tanpa memberikan ancaman hukuman yang menghambat masa depan pegawai akan tetapi dengan :

1. Menyampaikan perintah harus menggunakan bahasa yang jelas,
2. Bahasa yang mudah dimengerti oleh bawahan
3. Perintah harus lengkap, tidak boleh ada yang terlupakan
4. Memahami betul siapa yang diperintah dan bagaimana latar

belakang kemampuan dalam mencerna perintah

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wijaya, 2012. *Pengukuran kinerja dengan Balanced Scorecard*, Jakarta : Harvarindo,
- Ardianto, Elvinaro & Lukrati. 2012. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Brahmasari, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Brenman, 2003. *Guidelines for investigations and management of nasopharyngeal carcinoma*. The United Kingdom Childrens Cancer Study. Group
- Brenman, 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Cetakan kesembilan belas*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Djarwanto, 2007. *Statistika Induktif, Edisi 5*, Yogyakarta : BPFE
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Cetakan kesembilan belas*.

Bandung. PT Remaja
Rosdakarya.

Gering Supriyadi, dan Tri Guno,
2012. *Budaya Kerja
Organisasi Pemerintah,
(bahan ajar Diklat Prajabatan
Golongan III) edisi revisi I*,
Lembaga Administrasi Negara
Republik Indonesia.

Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis
Multivariate dengan program
SPSS*, Badan. Penerbit
Universitas Diponegoro,
Semarang

Imam Ghozali, 2007. *Aplikasi
Analisis Multivariate dengan
program SPSS*. Jakarta: PT
Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, 2011. *Sumber Daya
Manusia perusahaan*. Bandung
: Remaja Rosdakarya

Nitisemito, 2006. *Manajemen
Personalia, Edisi kedua*,
Yogyakarta : Ghalia Indonesia.

Robbins, 2009. *Perilaku Organisasi
JILID 1*. PT Indeks Gramedia
Group , Jakarta.

Setiyawan dan Waridin, 2006.
*Pengaruh Disiplin Kerja
Karyawan dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
di Divisi Radiologi RSUP
Dokter Kariadi Semarang*,
Jurnal Vol. 2 No. 2, Hal. 181-
250.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*,
Yogyakarta. : Penerbit : Andi,