

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 1 No 1 hal 94-100, 2020

Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara

Ardi Hirmansah¹, Yunita Althin Natanael²

Fakultas Ekonomi, Universitas Gunung Leuser

Email : ardihirmansah36@gmail.com

ABSTRACT

The Department of Transportation has the task of carrying out government duties in the field of excellence in creating orderly, smooth, safe, and comfortable traffic. This study aims to determine the extent of the analysis of the influence of leadership style and communication in an effort to improve employee performance at the Southeast Aceh District Transportation Service. This research was conducted at the Southeast Aceh Regency Transportation Service which is located on Jalan T. Bedus Samad, Babussalam District, Southeast Aceh Regency. The data analysis used by the author is qualitative data analysis. Qualitative analysis is an analytical effort that is carried out without using calculations but with our thoughts or opinions that can support the analysis in this study. Democratic leadership and good communication have a positive effect, meaning that democratic leadership style is improved, employee performance increases and democratic leadership style has a significant effect on employee performance, showing leadership style has a significant effect on employee performance, leadership style has a role in improving employee performance. in other words that leadership style and communication is the cause of the increase in employee performance

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAH

Pada masa globalisasi yang berlangsung dipenjuru dunia, dikala itu menimbulkan persaingan terus menjadi bertambah perih ini menyebabkan meningkatnya persaingan orang. Oleh karena kompetensi serta kemampuan yang memastikan prestasi seorang sehingga pegawai wajib berupaya buat mencari serta menciptakan terobosan- terobosan baru dengan memakai konsep- konsep manajemen yang di dalam menggapai tujuan lembaga serta terus menjadi tumbuh. Kala sesuatu kantor hadapi pertumbuhan, hingga sumber energi manusia hendak memiliki peran serta kedudukan yang sangat berarti. Dimana pegawai ialah salah satu perlengkapan produktivitas buat melakukan tujuan kantor, karena tanpa terdapatnya pegawai kantor tidak bisa menggapai tujuan dengan baik. Mengingat artinya pegawai yang didukung oleh peranan kepemimpinan, dimana wajib sanggup memandang, mengamati, menguasai kondisi ataupun suasana tempat kerjanya, dalam artian gimana para bawahannya, suasana penugasannya serta pula style kepemimpinan yang diterapkan buat mengintegrasikan tujuan kantor dengan tujuan orang, sehingga kepemimpinan ialah salah satu aspek utama. Sebab pemimpin ialah sumber energi kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efisien hendak jadi penentu untuk hidup mati serta maju mundurnya suatu kantor ataupun organisasi. Tanpa kepemimpinan sesuatu organisasi cumalah sesuatu kekacauan manusia serta mesin. Kondisi semacam ini menuntut terdapatnya pemimpin kantor yang bermutu serta sanggup mengestimasi pertumbuhan era. Cocok dengan pertumbuhan tersebut hingga style kepemimpinan pula hadapi perubahan-

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 1 No 1 hal 94-100, 2020

perubahan baik kekokohannya, keahlian, kekayaan, kejiwaan serta sebagainya.

Aspek lain yang tidak bisa dipisahkan dari seseorang pemimpin merupakan pegawai. Antara pemimpin serta pegawai tidak bisa dipisahkan, sebab satu sama lain silih menunjang serta memerlukan. Dimana pegawai ialah penerapan aktivitas yang dicoba oleh sesuatu kantor. Buat menggapai tujuan Kantor style kepemimpinan sangat berfungsi terhadap prestasi kerja pegawai, dimana tiap pemimpin mengharapkan prestasi pegawai yang lebih baik. Sebab prestasi kerja pegawai yang tidak efisien hendak menyebabkan Kantor hadapi kesusahan dalam mengambil Keputusan promosi, demosi, membiasakan kompensasi serta mengevaluasi kesalahan- kesalahan desain pekerjaan. Hendak namun apabila prestasi kerja pegawai bermutu hingga hasil kerja hendak jadi lebih maksimal serta sanggup bawa kantor buat menggapai sasaran serta tujuan yang sudah direncanakan. Tidak hanya daripada perihal yang diatas yang tidak kalah berarti merupakan komunikasi sebab Komunikasi yang etektil bisa mempermudah penerimaan data yang pas antara atasan serta bawahan demikian pula kebalikannya sehingga mempermudah pencapaian tujuan sesuatu organisasi. Komunikasi bisa dicoba secara lisan serta tertulis ataupun dengan isyarat saja. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam berikan tugas ataupun menegaskan para bawahan yang sudah diberikan tugas buat menggapai tujuan lembaga.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen ialah proses berarti dalam kantor. Dengan pemakaian manajemen yang baik, hingga tujuan kantor bisa tercapai cocok dengan rencana yang sudah diresmikan. Sedangkan penafsiran manajemen personalia merupakan sesuatu ilmu yang menekuni tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan serta pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan dan putusan ikatan kerja terhadap sumber energi manusia buat menggapai tujuan organisasi, orang, serta warga.

Kepemimpinan

Pemimpin ialah sumber energi manusia kunci dalam organisasi manapun. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi cumalah sesuatu kekacauan manusia serta mesin. Mayoritas definisi tentang kepemimpinan mempertalikan guna pemimpin dalam organisasi dengan sasaran. Dari penafsiran kepemimpinan diatas bisa disimpulkan kalau kepemimpinan merupakan keinginan seorang buat pengaruhi orang lain supaya bisa bekerja sama dalam menggapai tujuan serta sasaran yang sudah didetetapkan kantor. Tiap pemimpin dalam mengetuai sesuatu organisasi memiliki style kepemimpinan tertentu. Style kepemimpinan. Tiap pemimpin dapat memiliki style kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, serta tidak mesti sesuatu style kepemimpinan lebih baik ataupun lebih kurang baik dari pada style kepemimpinan yang terdapat dengan memakai bawah tertentu.

Komunikasi

Bagi Reksohadiprodjo, Komunikasi ialah kejadian dimana pemberi kabar serta penerima kabar mendapatkan pemikiran yang sama tentang sesuatu kabar. Bagi Purwanto(2003) pada dasarnya terdapat 2 wujud bawah komunikasi yang umum digunakan dalam dunia bisnis, ialah (1) Komunikasi verbal, salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain melalui tulisan maupun lisan. (2) Komunikasi Non Verbal, memiliki sifat yang kurang terstruktur sehingga sulit untukdipahami berupa gerakan isyarat-isyarat tertentu, komunikasi ini lebih bersifat spontan.

Sedangkan media komunikasinya adalah media antar pribadi dan media kelompok. Tujuan dari komunikasi adalah saluran untuk melakukan dan menerima mekanisme perubahan serta sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 1 No 1 hal 94-100, 2020

Kinerja

Adapun dasar penelitian prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara dilihat dari

1. Absensi

Disini prestasi kerja pegawai yang bersumber pada absensi jadi bahan evaluasi yang awal diamati. Dengan memandang prosentase kedatangan pegawai, peniali telah bisa berikan nilai serta untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara tingkatan absensi terus dicoba buat mengawasi serta memperhitungkan prestasi kerja mereka dan pekerjaan mereka.

2. Kedisiplinan

Setelah melihat absensi, yang segera dapat disimpulkan bahwa pegawai itu disiplin bila absen penuh. Tetapi selain itu juga dilihat dari waktu ia berangkat untuk memulai bekerja sampai waktu ia meninggalkan pekerjaan apakah terdapat pemotongan waktu atau tidak. Selain itu disiplin juga dapat diketahui dari kepatuhan dan tidaknya pegawai dengan peraturan dan tata tertib dari Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara.

3. Keahlian

Pegawai yang disiplin bukan berarti memiliki kemampuan cocok dengan bidangnya. Dalam kemampuan disini yang dinilai hasil pekerjaan pegawai. Apabila bagus bisa dimaksud kalau pegawai tersebut memiliki kemampuan dibidang tersebut serta apabila kandas hendak berupaya hingga sukses sehingga pemimpin merasa puas dengan hasil kerja pegawai tersebut.

4. Loyalitas terhadap kantor

Evaluasi dari sesi absensi, ketertiban, keahlian dilanjutkan dengan mengukur sepanjang mana pegawai memiliki rasa cinta rasa setia terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Pegawai yang bisa dikategorikan memiliki prestasi kerja baik wajib mengawali evaluasi dengan kriteria- kriteria semacam diatas serta tiap pegawai memiliki hak buat dinilai sehingga apabila seluruh pegawai memiliki prestasi kerja yang baik hingga hendak memperlancar aktivitas kantor tersebut. Evaluasi prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara dicoba tiap satu bulan sekali. Dengan jangka waktu yang relative pendek ini hendak dikenal kemajuan pegawai, apakah pegawai hadapi pergantian ataupun tidak. Setelah tahap penilaian prestasi kerja selesai dan dapat dinyatakan mempunyai prestasi kerja yang baik maka kantor akan memberi penghargaan yang berupa diberikan kenaikan upah dan juga kenaikan jabatan. Dengan adanya penghargaan yang setimpal akan terus memotivasi pegawai untuk berprestasi kerja yang lebih baik.

Metode Penelitian

Data yang digunakan ialah data primer serta sekunder yang diambil lewat observasi serta wawancara dengan membagikan kuisisioner serta literatur- literatur yang terpaut. Metode pengumpulan informasi dicoba dengan purposive sampling dengan memastikan kriteria serta kalangan dalam mewakili jawaban yang terpaut dalam riset ini. Informasi primer yang diperoleh merupakan yang menjadai sample penelitian ialah segala pegawai yang terdapat pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Analisa informasi yang digunakan oleh penulis merupakan analisis informasi kualitatif. Analisa kualitatif merupakan sesuatu usaha penganalisaan yang dicoba tanpa memakai perhitungan- perhitungan melainkan dengan pemikiran ataupun komentar kita alasan- alasan yang bisa mendukung dalam penganalisaan didalam riset. Adapun Teknik pengukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert untuk menilai jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu.

Hasil dan Pembahasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap responden tentang kemampuan kreativitas pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie adalah sebagai berikut:

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi),
 url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----
 Vol 1 No 1 hal 94-100, 2020

Tabel 1
Terhadap Kemampuan Kreativitas Kerja Pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	14	77,8%
2	Kurang Baik	4	22,2%
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel 2
Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan Komunikasi Antara Pemimpin dengan Bawahan di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	100%
2	Kurang Baik	-	-
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel 3
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Keadaan Lingkungan Organisasi di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	61,1%
2	Kurang Baik	6	33,3%
3	Tidak Baik	1	5,6%
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel 4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kesungguhan Pegawai Dalam Menjalankan Tugas Melayani Masyarakat Pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	88,9%
2	Kurang Baik	2	11,1%
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Sikap Pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie Dalam Melayani Masyarakat

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	94,4%

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 1 No 1 hal 94-100, 2020

2	Kurang Baik	1	5,6%
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel 6

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Keberhasilan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berhasil	14	77,7%
2	Kurang Berhasil	3	16,7%
3	Tidak Berhasil	1	5,6%
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel 7

Distribusi Jawaban Dan Skorsing Terhadap Adanya Pengaruh Antara Kreatifitas

Pegawai Dengan Keberhasilan Kerja di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Nilai/Skorsing	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	12	66,7%
2	Setuju	3	4	22,2%
3	Tidak Setuju	2	2	11,1%
4	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie tentang kemampuan kreativitas pegawai terhadap keberhasilan kerja dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan terhadap 18 orang responden tentang kemampuan kreativitas pegawai terhadap keberhasilan kerja pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie berada pada kategori baik.
2. Penelitian tentang terjadinya hubungan komunikasi antara pemimpin dengan Bawahan di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie terdapat semua pegawai kantor Camat Mila menjawab dengan kategori baik.
3. Penelitian Tentang tanggapan responden terhadap keadaan lingkungan organisasi baik lingkungan luar maupun lingkungan dalam organisasi di kantor Camat Mila Kabupaten pidie berada pada kategori baik.
4. Penelitian tentang kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie berada dalam kategori baik.
5. Penelitian tentang sikap pegawai kantor Camat Mila Kabupaten pidie dalam melayani masyarakat tergolong baik.
6. Penelitian Tentang tanggapan responden terhadap keberhasilan kinerja pegawai pada kantor Camat Mila Kabupaten Pidie tergolong berhasil.
7. Berdasarkan penelitian maka terbukti bahwa Adanya Pengaruh yang positif dan signifikan Antara Kreatifitas Pegawai Dengan Keberhasilan Kerja di Kantor Camat Mila Kabupaten

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 1 No 1 hal 94-100, 2020

Pidie yang di buktikan dengan jawaban responden yaitu sebanyak 12 orang responden (66,7%) yang menjawab dengan kategori sangat Setuju bahwa adanya pengaruh antara kreatifitas pegawai dengan keberhasilan kerja, diikuti dengan jawaban responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 4 orang (22,2%), sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (11,1%).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran- saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di kantor Camat Mila Kabupaten Pidie, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah:

1. Kemampuan kreativitas terhadap keberhasilan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mila Kabupaten Pidie sudah cukup baik, sehingga pimpinan di kantor Camat Mila hanya perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung kepada kemampuan kreativitas untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan hasil kerjanya.
2. Pimpinan di kantor Camat Mila perlu merumuskan kemampuan kreativitas dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para pegawai dalam bekerja.

REFERNSI

- Anik Pamilu. 2007. *Mengembangkan Kreativitas dan Kecerdasan*. Yogyakarta: Citra Media.
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo. 2008. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Arifin abdulrachman. 2006. *Kerangka Pokok- Pokok Manajemen kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Renka Cipta.
- Clarkl Monstakis. 2004. *Kemampuan Kreatifitas Anak Usia Dini*, Surabaya: Grasindo.
- Depdiknas, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia.
- Depdikbud. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dwiyanto, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Hasibuan . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Hamzah Uno. 2010. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mar'at. 2006. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mangkuprawira & Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Musanef. 2004. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Moenir, H.A.S .2002. *Teknik-Teknik Pembinaan Pegawai di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Iskandar Z. 2005. *Pengertian Kinerja karyawan*. Jakarta: Nasindo Internusa. Livingstone.
2006. *Myles Textbook for Midwives*. London: Tottenham Court Road.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi. (Cetakan Pertama)*. Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia.
- Simamora. 2007. *Panduan Riset dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 1 No 1 hal 94-100, 2020

Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.

Poerwadarminta, W.J.S. 2009. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka. Nana Sudjana. 2004. *Dasar-Dasar Pembinaan Kerja*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Pertama). Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia.