
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN PADA BALAI PERLUASAN KESEMPATAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA KENDARI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Oleh :

Nirmayani,

Mahasiswa Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : yanikh1583@gmail.com

Abdul Razak,

Mahasiswa Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : abdrzak.stie66@gmail.com

Umy Kalsum*,

Dosen Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

*Corresponding Author Email : umykalsumbppdn2014@gmail.com

Andi Runis Makkulau,

Dosen Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

The phenomenon that occurs in Center for Expansion of Kendari Employment Opportunities Ministry of Labour Opportunity Expansion employees at the Ministry of Manpower shows that performance is still not optimal and tends to decrease in carrying out their work in accordance with the demands of the work unit. This study aims to determine the effect of leadership style, communication, and organizational culture on employee performance at Center for Expansion of Kendari Employment Opportunities Ministry of Labour. This research is an explanatory research that studies the relationship between two or more variables, then attempts to explain the phenomena that occur. The results of the study show that: (1) Leadership Style, Communication and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on the performance Center for Expansion of Kendari Employment Opportunities Ministry of Labour. This means that improving Leadership Style, Communication, and Organizational Culture together will result in significant performance improvements for Center for Expansion of Kendari Employment Opportunities Ministry of Labour. (2) Leadership style has a negative but not significant effect on employee performance at Center for Expansion of Kendari Employment Opportunities Ministry of Labour This means that the decreasing Leadership Style will not affect employee performance. (3) Communication has a positive and significant influence on employee performance at Center for Expansion of Kendari Employment Opportunities Ministry of Labour (4) Organizational Culture has a positive but not significant influence on Center for Expansion of Kendari Employment Opportunities Ministry of Labour employee performance.

Keyword :

Leadership Style,

Communication,

Organizational Culture,

Performance

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini diketahui bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam faktor produksi yang benar-benar harus diperhatikan dalam pelaksanaannya. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif ASN meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya tanpa peran aktif dari ASN itu sendiri, Malayu (2002:10). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Selain perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai industri. Peran kunci talenta mengharuskan organisasi untuk memberikan perhatian serius dan menyeluruh kepada orang yang terkait dengan karyawannya untuk meningkatkan kualitas talenta tersebut. Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (attitude) dan pengalaman (experimen). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau produktivitas (performance) yang masing-masing berbeda juga.

Peningkatan kinerja ASN akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja ASN merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hal utama yang mendapatkan perhatian dari seorang ASN atau bawahan adalah kepemimpinan yang diberikan dari seorang pemimpin. Tanpa pemimpin yang baik, kontrol terhadap bawahannya akan kurang, sehingga produktivitas ASN tidaklah akan maksimal. Suatu organisasi akan berhasil atau

bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, dan orang – orang pada level yang sama. Bentuk komunikasi yang berlangsung adalah komunikasi formal dan informal. Jaringan telekomunikasi perusahaan yang baik meningkatkan kinerja melalui sarang yang informatif. Hal ini sejalan dengan pernyataan Nur Susila dan Suhartono(2012:3) bahwa komunikasi adalah suatu sistem pertukaran informasi antara karyawan melalui media komunikasi atau baik secara langsung. Hal ini terus mereka lakukan untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

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

organisasi. Kesuma (2007:313) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat kerangka perilaku, emosional, dan psikologis dan terinternalisasi secara mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi.

Selanjutnya menurut Mamik (2010:88) menyatakan bahwa kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Bernardin et. al, (2003:379) kinerja didefinisikan sebagai berikut: "Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period". Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh ASN yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Fokusnya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kementerian Ketenaga Kerjaan Balai Peningkatan Produktivitas (BPP) Kendari merupakan instansi pemerintah yang ditugaskan oleh pemerintah untuk terwujudnya iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera, selalu berupaya meningkatkan jumlah penempatan tenaga kerja dan menurunkan jumlah pengangguran, terciptanya sumber daya aparatur ketenagakerjaan yang professional. Peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik manakala karyawan pada Balai Peningkatan Produktivitas (BPP) Kendari memiliki kinerja yang baik. Balai Peningkatan Produktivitas (BPP) Kementerian Ketenaga Kerjaan Kendari selalu senantiasa membina hubungan baik dan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penelitian kualitas kerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat baik. Fenomena yang terjadi pada ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan kinerja yang masih belum maksimal dan cenderung menurun dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan satuan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari seringkalinya terjadi pergantian

harmonis dengan karyawannya dengan pengarahan komunikasi dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Seperti halnya Balai Peningkatan Produktivitas (BPP) Kementerian Ketenaga Kerjaan Kendari memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan.

Kualitas kerja ASN dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja ASN. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian perilaku kerja ASN, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Berikut adalah hasil penilaian kualitas kerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan.

Tabel 1. Data Prestasi Kerja Periode 2017-2021

Tahun	Jumlah ASN	Rata-Rata Prestasi Kerja (%)		Ket
		Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	
2017	28	84,91	85,35	Baik
2018	30	84,98	85,60	Baik
2019	30	85,25	85,90	Baik
2020	35	83,20	85,20	Baik
2021	44	82,50	84,70	Baik

Sumber : UPTP BPP Kendari, Kemnaker RI

pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, sehingga ASN cenderung untuk tidak dapat menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan. Fenomena lainnya adalah banyak pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pns tetapi pimpinan lebih dominan memberikan pekerjaan tersebut ke ASN honor/ppnpn, sehingga ketika ada pelatihan untuk pekerjaan tersebut maka ASN honor/ ppnpn lah yang mengikuti pelatihan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Hartanto (2012) dan Nur Susila dan Suhartono (2012) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, selanjutnya hasil penelitian Kesuma (2007) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, dan terakhir menurut hasil penelitian Mamik (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hartanto (2012:4) menyatakan bahwa kinerja (performance) merupakan perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Kinerja seringkali dianggap sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas itu sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan untuk pekerja. Hartanto (2012:4) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Hasibuan (2006:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Siagian (2009:215) kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja menurut Sitanggang (2005:44) adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hartanto (2012:3) bahwa komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi sebagai bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Menurut Mamik (2010:84) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan ASN pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan.

Menurut Mamik (2010:88) bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seseorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan ASN dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan ASN dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Menurut Mamik (2010:88) bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seseorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan ASN dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan ASN dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif.

Gibson, et.al, (2000:37) berpendapat bahwa kepemimpinan akan terjadi bila seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaanya tanpa tampak adanya penggunaan kekuatan, walaupun power dimiliki oleh seorang pemimpin, namun pemimpin efektif tidak akan menggunakan paksaan dalam mempengaruhi bawahannya. Dengan power yang dimilikinya, seorang pemimpin seharusnya merupakan agent of change dalam organisasi yang dipimpinnya.

Hersey, et.al, (2000:181) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ciri khas yang dipunyai pemimpin dalam memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya serta sekaligus memberikan keputusan atau kebijakan yang baik dalam suatu organisasi.

Menurut Hartanto (2012:4) bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang – orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara estimologis budaya atau culture berasal dari kata budi, yang diambil dari kata sansekerta, artinya kekuatan budi atau akal, sehingga budaya diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akal. Menurut Taylor (dalam Sobirin 2007:52) budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai dari sebuah masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa kepercayaan, nilai-nilai, kesenian, moral dan pengetahuan yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun kelompok dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam

kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Penilaian kinerja menurut Davis, et.al, (2001:341) penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan mekanisme untuk menentukan apakah setiap karyawan pada setiap tingkatan telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian sistem penilaian dapat digunakan oleh badan usaha terutama Supervisor dan Manajer untuk mengevaluasi kinerja, sehingga apabila ada hasil kerja menurun dapat diambil suatu tindakan.

Menurut Cascio (2000:302) penilaian kinerja memiliki dua tujuan yaitu meningkatkan job performance atau kemampuan setiap karyawan melakukan tugasnya dan memberikan informasi untuk karyawan dan manajer dalam pengambilan keputusan. Sesuai dengan tujuan dari penilaian kinerja maka sebaiknya penilaian kinerja dilakukan secara terbuka dan rahasia, maksud dari sifat terbuka yaitu: bahwa ASN yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan oleh atasannya, selain itu apabila menurut ASN penilaian yang dilakukan tidak sesuai atau tidak adil, maka ASN dapat mengajukan keberatan atas penilaian yang diberikan. Dalam mengajukan keberatan ASN harus dapat memberikan fakta-fakta maupun alasan yang logis. Yang dimaksud dengan rahasia adalah bahwa penilaian yang dilakukan hanya diketahui oleh penilai, ASN yang dinilai dan pejabat badan usaha. Badan usaha yang membutuhkan data tiap ASN yang akan digunakan dalam berbagai keputusan keASNan.

Budaya Organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Kesuma, 2007:313). Budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan yang dimiliki bersama memberikan beberapa fungsi penting. Pertama, membawa suatu perasaan identitas sebagai anggota organisasi. Kedua, sebagai sarana untuk membangun komitmen akan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri. Ketiga, budaya organisasi meningkatkan sistem sosial. Keempat, budaya organisasi merupakan sense-making device yang memberikan pedoman dan mempertajam perilaku. Berdasarkan beberapa pengertian di atas biasa diartikan apabila komunikasi berjalan dengan

baik, akan berpengaruh terhadap hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga tercipta budaya organisasi yang selaras (Hartanto, 2012:7).

Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperforma rendah (Vroom dalam As'ad, 1980:47). Menurut Bernardin (dalam Robbins, 1998:260) dan James A. F. Stoner dan R.E. Freeman (dalam Dharma, 2001:554) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kualitas kerja, tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas; Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya; Pengetahuan mengenai pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; Kerjasama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi; Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; Efektivitas yaitu pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi; Kemandirian yaitu tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya

masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya; Komitmen kerja yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor; kedisiplinan yaitu tingkat dimana karyawan disiplin di dalam bekerja.

3. METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan tipe explanatory yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN pada Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Sugiono, 2011:61). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan yang berjumlah 70 ASN. Adapun responden penelitian ini mengambil keseluruhan populasi sejumlah 70 orang (sampel). Metode pengumpulan data pada penelitian ini meliputi kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan Koefisien Determinasi.

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Isi Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 25.0.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.899	4.210		3.776
	X1	-.048	.122	-.051	.697
	X2	.483	.112	.562	.000
	X3	.111	.100	.124	.271

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN adalah :

$$Y = 15.899 - 0.048 X_1 + 0.483 X_2 + 0.111 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diuraikan pernyataan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15.899 dapat diartikan jika variable gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan budaya organisasi (X3), maka kinerja ASN 15.899
2. Nilai koefisien pada variabel gaya kepemimpinan adalah - 0,048 yang artinya setiap perubahan variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,048% dengan asumsi variabel bebas

yang lain dianggap konstan. Nilai negatif menunjukan semakin menurun gaya kepemimpinan tidak akan berpengaruh pada kinerja ASN.

3. Nilai koefisien pada variabel komunikasi adalah 0,483 yang artinya setiap perubahan variabel komunikasi (X2) sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,483% dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien pada variabel budaya organisasi adalah 0,111 yang artinya setiap perubahan variabel budaya organisasi (X3) sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,111% dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.185	3	66.728	11.898	.000 ^b
	Residual	370.158	66	5.608		
	Total	570.343	69			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 11.898 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α sebesar 0,05, sehingga gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Balai Perluasan

Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa model dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan model yang dianalisis.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.899	4.210		3.776	.000
	X1	-.048	.122	-.051	-.391	.697
	X2	.483	.112	.562	4.308	.000
	X3	.111	.100	.124	1.111	.271
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh :

- Variabel gaya kepemimpinan, t hitung $0,391 < t$ tabel 1,668, dengan demikian H2 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan ditolak.
- Variabel komunikasi, t hitung $4,308 > t$ tabel 1,668, dengan demikian H3 yang

- menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan diterima
- Variabel budaya organisasi, t hitung $1,111 < t$ tabel 1,668, dengan demikian H4 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan ditolak

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.321	2.368
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan persamaan regresi berganda tabel di atas menunjukkan bahwa angka koefisien R sebesar 0,592. Nilai R menunjukkan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan.

4.1.1 Isi Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya dengan baiknya gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja ASN yang terimplementasi pada baiknya kinerja ASN secara keseluruhan, pekerjaan dapat terselamatkan tepat waktu dan komunikasi antara ASN semakin meningkat.

Pada sisi kinerja, ASN melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada. ASN melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja, selalu

menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh pimpinan. Berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan selalu tepat waktu.

Pada aspek disiplin kerja dan inisiatif, Sistem pendataan kehadiran di kantor UPT Pengembangan Kesempatan Kerja telah efektif, ASN dituntut untuk penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, ASN diharapkan dapat selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh pimpinan.

Namun demikian dari sisi Kuantitas Hasil kerja belum sepenuhnya maksimal. Oleh karena itu maka kebijakan yang perlu diambil adalah pimpinan harus lebih intens lagi memberikan arahan dan motivasi kepada ASN agar melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada sehingga mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, sehingga setiap ASN dapat memaksimalkan pekerjaannya sehingga semua pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Hal tersebut juga diperkuat melalui analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN ditentukan oleh faktor gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi yaitu sebesar 35,1% selebihnya sebesar 64,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Triana Dewi Pakpahan dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Bisnis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja bisnis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan. Salah satu hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja bisnis PT. BRI (Persero) Tbk, cabang Iskandar Muda Medan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya semakin baik kinerja ASN tidak berpengaruh signifikan dengan gaya kepemimpinan, apabila gaya kepemimpinan negatif, kinerja ASN akan tetap positif. kepemimpinan yang berganti-ganti membuat ASN tidak dapat mengambil contoh keteladanan seorang pemimpin. Masih kurangnya kepedulian pemimpin terhadap ASN juga menjadi masalah yang sering dihadapi ASN, arahan yang dinilai masih kurang oleh ASN ini dilihat dari persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan yang memiliki penilaian yang masih kurang.

Disamping itu dari sisi merangsang anggota, Pimpinan kurang memberikan inspirasi kepada seluruh ASN dalam melihat masalah – masalah yang sulit untuk dipecahkan, tidak mendorong untuk selalu berinovatif dalam menyelesaikan tugas dan tidak memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada ASN, sehingga kurang menambah motivasi untuk berinovasi. Selanjutnya dari sisi menjaga kekompakan tim, Pemimpin dikantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan bekerja tidak melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan

dalam kantor, Tugas yang diberikan pimpinan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan kepada orang tertentu saja dan hasil kerja pimpinan dianggap sebagai hasil kerja secara individu tetapi bukan kekompakan bersama. Namun demikian dari sisi memiliki strategi yg jelas dan dikomunikasikan dengan baik, belum optimal pelaksanaannya. Artinya Pimpinan masih kurang memiliki ide yang membuat ASN mampu memikirkan ide-ide baru, belum dapat menciptakan situasi yang kondusif dalam berkomunikasi.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri, dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan. Sehingga dapat dikatakan seorang disebut pemimpin apabila orang tersebut dapat mengakhiri orang lain untuk mencapai tujuan meskipun tidak ada ikatan yang formal dengan suatu organisasi.

Peranan pemimpin dalam kehidupan berorganisasi sangat dibutuhkan karena tiada organisasi tanpa pimpinan, jika boleh diibaratkan organisasi itu tubuh tanpa kepala. Dalam kenyataannya seorang pemimpin harus dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Dengan demikian para karyawannya akan berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memberikan keuntungan perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktifitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja.

Teori yang mendukung hasil penelitian yang telah penulis lakukan adalah teori dari Ivancevich et al. (2006:195) analisis ulang dari data yang sama menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan perbedaan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan variabel lain yang diteliti. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Santoso (2011) dengan judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Kasus pada Bank Central Asia, Kudus. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus, 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus, 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus, 5) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus. Salah satu hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Menurut J Afrismianto dkk (2016) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sukwandi dan Yonathan (2014), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aboyassin dan Abood (2013), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif berdampak terhadap kinerja individu dan perusahaan. Penelitian Posuma (2013), menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Munparidi (2012),

juga menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian tentang variabel kepemimpinan ini tidak sesuai dengan penelitian Kharis (2015) yang memperoleh hasil bahwa secara langsung gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Disamping itu mendukung penelitian yang dilakukan (Basuki, 2016) Seorang pemimpin secara umum akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya.

Penelitian dari Perwitasari dan Helmi (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki kontribusi dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan tanpa mediasi work engagement. Penelitian ini juga sejalan juga dengan penelitian Shahab (2014), menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tobing dan Syaiful (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan artinya semakin menurun gaya kepemimpinan yang dipersepsi dari memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim dan menghargai perbedaan dan keyakinan tidak mempengaruhi kinerja ASN UPT Perluasan Kesempatan Kerja Kendari.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN UPT Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Artinya semakin baik komunikasi maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden pada indikator komunikasi antar sesama ASN dimana saling merespon dan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja antar sesama ASN memiliki respon yang baik. Disamping itu komunikasi dengan atasan juga mendukung meningkatnya kinerja ASN, ini dilihat pada tingginya persepsi responden tentang respon atasan dalam komunikasi dengan ASN kantor, informasi yang di komunikasi dengan atasan maupun sesama rekan ASN selalu jelas dan mudah untuk dipahami baik secara langsung maupun melalui sarana yang ada. Sementara pada indikator sarana komunikasi, ASN sangat terbantu dengan sarana komunikasi yang ada, ini dikarenakan sarana komunikasi sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dijalankan.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat menjadi macet dan berantakan. Teori yang mendukung hasil penelitian yang telah penulis lakukan adalah teori dari Marwansyah (2010:330-331) penyuluhan adalah sebuah bentuk komunikasi yang digunakan untuk menjaga agar karyawan memiliki perilaku konstruktif. Melalui penyuluhan, seorang pimpinan berusaha agar ASN mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ditentukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Triana Dewi Pakpahan dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Bisnis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja bisnis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan. Salah satu hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja bisnis PT. BRI (Persero) Tbk, cabang Iskandar Muda Medan.

Untuk mengatasi kendala dari segi kemampuan bekerja sama pada kategori kemampuan untuk bekerja sama dengan pimpinan, pimpinan perlu mengkomunikasikan tujuan kegiatan atau kantor dengan para ASN dan meminta ASN untuk memberikan feedback. Komunikasi yang dilakukan harus dua arah sehingga pimpinan tahu apa yang dibutuhkan ASN dan juga sebaliknya. ASN sebagai sumber daya manusia sangat penting mengingat perannya yang sangat vital dalam kantor. Kunci untuk memajukan organisasi berada pada ASN. Untuk meningkatkan kinerja, salah satu langkah yang dapat dilakukan organisasi adalah meningkatkan komunikasi ASN. Semakin baik hubungan komunikasi yang dilakukan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik komunikasi yang dipersepsi dari komunikasi antar ASN, komunikasi dengan atasan maupun penggunaan sarana komunikasi, mempengaruhi kinerja ASN UPT Perluasan Kesempatan Kerja Kendari.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka kinerja ASN akan semakin meningkat tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden pada indikator lingkungan kerja yang merespon tentang inisiatif pimpinan dalam memberikan arahan kepada ASN masih rendah. Dan juga masalah toleransi dalam resiko pekerjaan yang masih minim, ini dilihat pada respon ASN yang menilai masih rendahnya toleransi yang diberikan organisasi dalam menghadapi resiko tugas.

Pada indikator kegiatan organisasi, dukungan dari organisasi masih dinilai minim oleh ASN, dalam menjalankan tugas para ASN sering mengeluhkan tentang dukungan organisasi baik dari segi sarana maupun arahan dari pimpinan. Selain itu dalam penyelesaian konflik baik internal maupun dengan pihak lainnya, ASN menilai organisasi jarang hadir dalam menyelesaikan konflik yang ada.

Budaya organisasi dapat membentuk kepribadian dan kebiasaan ASN. Kepribadian dan kebiasaan tersebut akan membentuk perilaku ASN dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan menentukan kinerja dari ASN tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja ASN dalam perusahaan tersebut.

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau ASN yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

Organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi dan hal inilah yang menjadi harapan setiap pimpinan dalam setiap organisasi. Pada kelangsungan pelaksanaan program instansi, maka pimpinan berkewajiban memperhatikan kondisi para ASN sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap ASN sehingga hal ini dapat mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi.

Budaya berfungsi sebagai pengikat seseorang atau lebih untuk bergabung dan aktif serta mengikat tali silaturahmi antar ASN untuk terciptanya suatu tim yang kompak. Di sisi lain, budaya organisasi mampu membangkitkan kinerja ASN terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja ASN, selama ASN masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja ASN terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar.

Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati

yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian serupa, yaitu Rosyidi (2007), Dalimunthe (2009), Octaviana (2011), dan Hendriawan (2014). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak sejalan dengan penelitian ini, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Artinya bahwa perbaikan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama akan menghasilkan perbaikan Kinerja yang signifikan pada ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. (2) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja ASN pada ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Artinya bahwa semakin menurun Gaya Kepemimpinan maka tidak akan mempengaruhi kinerja ASN. (3) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Artinya bahwa semakin baik Komunikasi ASN maka secara signifikan akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula. (4) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja ASN pada ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Artinya bahwa Semakin tinggi Budaya Organisasi ASN maka akan menghasilkan kinerja yang baik tetapi tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyad, Azhar. 2003. *Media pembelajaran*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Baron, et.al, 2001, *Behavior in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*, Allin and Bacon. A Division of Schuster Massachusetts, Third Edition.
- Bernardin, et.al, 2003, *Human Resources Management : An Experientak Aproach*, Mc Graw-Hill, International, Inc. New York.
- Cascio, Wayne F., 2000, *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life, Profits, Fourth Edition*, New York : Mc Graw-Hill, Inc
- Darmawan. D, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit PT. Bandung: Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Davis, et.al, 2001, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition*, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.
- Dika Arizona. 2013, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja ASN (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang)*. Sarjana Thesis, Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam, 2005, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro (BP-UNDIP), Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro (BP UNDIP), Semarang.
- Gibson, et.al, 2000, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 2, Edisi Ke Dua, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hartanto, R. Dwi, 2012, *Peran Komunikasi, Kepemimpinan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak*, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang.
- Hasan. Iqbal, 2004, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- _____. 2007. "Organisasi dan Motivasi". Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, et.al, 2000, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Penerbit PT. Erlangga. Jakarta.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. 9.
- Kesuma, Ali, 2007, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja ASN, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 1, No. 4, Desember 2010.
- Kreitner dan Kinichi dalam Wibowo, 2010, *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill. Budaya Organisasi. Penerbit PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Liliweri, Alo, 2004, *Memaham Peran Komunikasi Massa Dalam Masyarakat*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Luthans, Fred, 2001, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mamik, 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Majalah Ekonomi*, Tahun XX, No. 1, April 2010.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyana Deddy. 2003. *Ilmu Komunikasi*. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nur Susila, Linda dan Suhartono, Herry, 2012, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderating", STIE "AUB" Surakarta.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Peningkatan Produktivitas, UPTP BPP Kendari
- Purwanto, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit PT. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Penerbit PT. Index Gramedia, Klaten.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, E., Sumintarsih, Sudijono, S., & Sukari. (2017). Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Cv Eka Putra.
- Santoso, muhammad rendi, & widodo, sri. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. 12(01).
- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta. 1, 13.
- Setiadi, 2013, *Konsep dan Praktek Penulisan Riset*,disi Kedua, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. 2(5), 8.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah.Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsono. 2012, *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Penerbit PT. Atma Jaya, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2000, *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Rajawali Press, Jakarta.
- Tika, Mohammad Pabundu, 2005, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Widjaja, 2000, Ilmu Komunikasi Pengantar Studi, Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wursanto. 2004, Kearsipan 1, Penerbit PT. Kanisius. Yogyakarta.
- Yukl, Gary, 2003, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.