

PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PONOROGO

Oleh

Kademin¹, Suwardi², Herning Suryo³

¹) Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta
email : k.ademinoto@gmail.com

²) Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Central Java, Indonesia
email : suwardi.unisri@gmail.com

³) Faculty of Social Political Science, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Central Java, Indonesia, email : marianahsiti561@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication, leadership and organizational culture on the performance of employees of the Social Service, Women's Empowerment and Child Protection in Ponorogo Regency. This research is a survey research and is classified as explanatory research. The research was conducted at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection, Ponorogo Regency. The population in this study was 54 employees of the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection, Ponorogo Regency, and all of them became samples. Data collection techniques using questionnaires and literature study. Data analysis technique using multiple linear regression. The results showed that communication had a positive and significant effect on the performance of employees of the Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection in Ponorogo Regency with a p value of $0.004 < 0.05$. Leadership had a positive and significant effect on the performance of employees of the Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection in Ponorogo Regency with a p value $0.036 < 0.05$. Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees of the Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection in Ponorogo Regency with a p value of $0.013 < 0.05$. Communication, leadership and organizational culture affect the performance of employees of the Office of Social Affairs, Women's Empowerment and Child Protection in Ponorogo Regency simultaneously with a p-value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: communication, leadership, organizational cultu

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi atau institusi di dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Instansi atau organisasi diharapkan memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas serta memiliki kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan organisasi. Pegawai dengan performa yang baik maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik dan apabila performa pegawai buruk maka

organisasipun juga akan buruk (Putra dan Wikansari, 2017: 65). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat dicapai pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2016: 18).

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, oleh karena adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya, di samping itu menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, oleh karena adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya, di samping itu menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan yang dihadapi organisasi adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Kinerja pegawai dapat berubah-ubah baik meningkat atau menurun sesuai dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi individu

masing-masing pegawai. Peningkatan atau penurunan kinerja erat kaitannya dengan komunikasi. Pegawai memerlukan komunikasi dengan pegawai lain atau dengan pimpinan. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, karena melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. 'Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal*'. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain" (Effendy, 2016: 4).

Pegawai memerlukan komunikasi dengan pegawai lain atau dengan pimpinan. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, karena melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. 'Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal*'. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain" (Effendy, 2016: 4). Komunikasi merupakan proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolik (Sule dan Saefullah, 2015: 92). Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan. Robbins (2016: 218) menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan

bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Ayusman (2015:64) berbagai keputusan dan kebijaksanaan yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi, sehingga dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Nursani, dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja tetapi penelitian Lustono dan Hasnaeni (2019) menunjukkan hal berbeda dimana komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan atau pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Martoyo, 2016: 175). Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama (Sunyoto, 2016: 47). Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan (Kartono, 2014:181). Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur

organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tetapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi bawahannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hasibuan (2015: 203) menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan, dimana dengan kepemimpinan yang baik maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pegawai dapat optimal apabila pemimpin mampu membawa organisasi untuk mengarah pada tujuan melalui berbagai kebijakan yang ditempuhnya (Kartono, 2014: 114). Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan

kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan organisasinya. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai tugasnya. Baharuddin dan Salam (202) dalam penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tetapi penelitian Saputri dan Andayani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi menjadi dasar filosofi bagi organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2016: 19). Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Luthans, 2016: 278). Budaya organisasi dibentuk oleh individu di dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak pegawai yang diberikan kepada tiap orang dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri sehingga budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai, sikap, keyakinan, dan norma-norma yang dianut oleh anggota organisasi akan berpengaruh pada efektivitas organisasi dan kepuasan kerja anggota organisasi tersebut (Refi,

2015: 477).

Setiap organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dalam kehidupan organisasi. Budaya organisasi dijalani oleh seluruh anggota organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi atau karyawan perusahaan menjadi lebih baik. Budaya dalam organisasi dapat memengaruhi kerja dan cara karyawan berperilaku, sehingga menyebabkan karyawan memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas kerja (Robbins, 2016: 28). Pada organisasi diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara bertindak dan berperilaku yang bisa diterima bagi organisasi sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan kinerja organisasi (Zarvedi dkk, 2016: 204). Eka (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian Martiano (2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo yang berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 65 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo mempunyai bertugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi

kewenangan kabupaten, dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten di bidang sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) senantiasa berusaha untuk meminimalisir permasalahan yang ada melalui pelaksanaan program dan kegiatan baik yang dibiayai oleh APBD maupun APBN. Hasil observasi pendahuluan yang didukung oleh berbagai informasi tentang kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo serta hasil pengamatan di lapangan kondisi realitas di kantor tersebut masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat datang ataupun pulang sebelum waktunya dan ada juga para pegawai, yang terlihat santai dalam bekerja bahkan ada yang hanya menunggu perintah langsung dari pimpinan. pimpinan juga jarang melakukan rapat internal, dan kurang memberikan motivasi/mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat, pimpinan jarang berkomunikasi dengan bawahannya secara pribadi, hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang ketaatannya pada aturan lembaga masih rendah dan lemahnya sanksi bagi pegawai yang kurang taat pada peraturan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo secara parsial dan simultan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei dan digolongkan dalam penelitian *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 54 orang dan keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan teknik penelitian populasi.

Indikator komunikasi berdasarkan pernyataan Mangkunegara (2016: 211) yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap. Indikator kepemimpinan dari Pasolong, (2014: 22-23) yaitu perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian dan pengevaluasian. Indikator budaya organisasi berdasarkan Robbins (2015: 31) yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, keagresifan dan stabilitas. Indikator kinerja berdasarkan Wirawan (2016: 80) yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan instrument data melalui wawancara dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan skor jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel komunikasi pada tabel berikut:

Tabel 1
 Deskriptif Variabel Komunikasi

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Pimpinan selalu memberikan informasi kepada bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan	0	0	9	37	8	3.98	Baik
2. Informasi tentang pekerjaan dapat diperoleh dengan mudah karena pegawai komunikasi baik	0	0	9	38	7	3.96	Baik
3. Pimpinan melakukan rapat setiap pagi sebelum melakukan pekerjaan	0	0	10	37	7	3.94	Baik
4. Kerjasama tim membuat intensitas komunikasi berjalan dengan baik	0	1	12	30	11	3.94	Baik
5. Komunikasi yang terjalin pada saat ini mampu membuat pekerjaan lebih cepat selesai	0	0	11	30	13	4.04	Baik
6. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai	0	0	10	33	11	4.02	Baik
7. Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dikomunikasikan oleh atasan	0	1	12	33	8	3.89	Baik
8. Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai isi pesan yang dikomunikasikan	0	0	13	33	8	3.91	Baik
9. Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan	0	0	12	33	9	3.94	Baik
10. Proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	0	0	10	34	10	4.00	Baik
Rata-rata						3,96	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil statistik deskriptif variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,04) yang menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin pada saat ini mampu membuat pekerjaan lebih cepat selesai sedangkan rata-rata terendah (3,89)

yang menyatakan bahwa pegawai dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan.

Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan dapat dilihat

berikut:

Tabel 2
Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Pimpinan membuat rancangan tugas yang harus dikerjakan setiap bagian yang ada	0	1	13	34	6	3.83	Baik
2. Pimpinan membuat rencana kerja didalam mencapai tujuan instansi	0	3	10	35	6	3.81	Baik
3. Pimpinan memberikan arahan tentang sasaran dan rencana kerja	0	1	13	32	8	3.87	Baik
4. Pimpinan membagi tugas dengan baik kepada peagwainya	0	2	11	34	7	3.85	Baik
5. Pimpinan menjaga hubungan baik dengan setiap pegawai	0	0	10	35	9	3.98	Baik
6. Pimpinan melakukan kontrol untuk memastikan tindakan sesuai tujuan intansi	0	1	10	37	6	3.89	Baik
7. Pimpinan memberi semangat pada pegawai untuk giat bekerja	0	0	9	38	7	3.96	Baik
8. Pimpinan dapat mengatasi terjadinya konflik yang ada	0	0	12	31	11	3.98	Baik
9. Pimpinan melibatkan pegawai di dalam pengambilan keputusan	0	2	13	32	7	3.81	Baik
10. Pimpinan menerima saran dari pegawai demi kemajuan intansi	0	1	3	28	13	4.13	Baik
11. Pimpinan melakukan evaluasi di dalam setiap proses pekerjaan	0	0	13	32	9	3.93	Baik
12. Pimpinan melakukan evaluasi pekerjaan pada setiap pegawai	0	1	13	33	7	3.85	Baik
Rata-rata						3,95	Baik

Hasil statistik deskriptif variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,13) yang menyatakan bahwa pimpinan menerima saran dari pegawai demi kemajuan intansi sedangkan rata-rata terendah (3,81) yang menyatakan

pimpinan membuat rencana kerja didalam mencapai tujuan instansi dan melibatkan pegawai di dalam pengambilan keputusan.

Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi dapat dilihat berikut:

Tabel 3
Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Saya berusaha menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0	0	5	44	5	4.00	Baik
2. Saya diminta pimpinan untuk memiliki inisiatif di dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	6	43	5	3.98	Baik
3. Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0	0	7	42	5	3.96	Baik
4. Saya dituntut memperhatikan dengan detail dalam pekerjaan	0	0	6	43	5	3.98	Baik
5. Saya berupaya mengembangkan diri dengan cara mengikuti pelatihan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal	0	2	7	40	5	3.89	Baik
6. Saya bekerja sesuai target untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan	0	2	14	33	4	3.74	Baik
7. Saya senang dapat memberikan kontribusi optimal	0	0	14	34	6	3.85	Baik
8. Pimpinan memberikan motivasi pegawai untuk memanfaatkan peluang karir yang ada	0	0	6	41	7	4.02	Baik
9. Sesama pegawai saling percaya antara satu sama lain	0	0	2	36	16	4.26	Baik
10. Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam bekerja	0	0	2	46	6	4.07	Baik
Rata-rata						3.97	Baik

Hasil statistik deskriptif variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,26) yang menyatakan bahwa sesama pegawai saling percaya antara satu sama lain sedangkan rata-rata terendah (3,74)

yang menyatakan bahwa pegawai bekerja sesuai target untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai berikut:

Tabel 4
Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik	0	0	12	34	8	3.93	Baik

2. Saya selalu menjaga kualitas dari hasil pekerjaan saya	0	0	9	35	10	4.02	Baik
3. Saya telah bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0	0	7	34	13	4.11	Baik
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0	0	11	34	9	3.96	Baik
5. Saya dapat bekerja secara tim apabila dibutuhkan guna efisiensi kerja	0	0	12	36	6	3.89	Baik
6. Saya memberikan saran kepada anggota lain yang membutuhkan guna efisiensi kerja	0	1	14	33	6	3.81	Baik
Rata-rata						3.97	Tinggi

Hasil statistik deskriptif variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,11) yang menyatakan bahwa pegawai telah bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan sedangkan rata-rata terendah (3,81) yang menyatakan bahwa pegawai memberikan saran

kepada anggota lain yang membutuhkan guna efisiensi kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.275	2.555		.499	.620
Komunikasi	.214	.072	.393	2.980	.004
Kepemimpinan	.126	.059	.250	2.151	.036
Budaya organisasi	.202	.078	.285	2.589	.013

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,275 + 0,214X_1 + 0,126X_2 + 0,202X_3$$

Konstanta (a) : 1,275, berarti apabila variabel bebas (komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi) sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo adalah positif. $b_1 = 0,214$ adalah koefisien regresi komunikasi dan bernilai positif, berarti apabila

komunikasi semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo juga semakin meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dianggap tetap.

$b_2 = 0,126$ adalah koefisien regresi kepemimpinan dan bernilai positif, berarti apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel komunikasi dan budaya organisasi dianggap tetap. $b_3 = 0,202$ adalah koefisien regresi budaya organisasi dan bernilai positif, berarti apabila budaya organisasi semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel komunikasi dan kepemimpinan dianggap tetap.

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Kesimpulan
Komunikasi	2.980	.004	H ₁ terbukti kebenarannya
Kepemimpinan	2.151	.036	H ₂ terbukti kebenarannya
Budaya organisasi	2.589	.013	H ₃ terbukti kebenarannya

1. Hasil uji t pengaruh variabel komunikasi diperoleh nilai t hitung 2,980 dengan *p value* (0,004) < 0,05, sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.
2. Hasil uji t pengaruh variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 2,151 dengan *p value* (0,036) < 0,05, sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial,

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.

3. Hasil uji t pengaruh variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung 2,589 dengan *p value* (0,013) < 0,05, sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	281.377	3	93.792	30.964	.000 ^b
Residual	151.456	50	3.029		
Total	432.833	53			

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 30,964 dengan *p value* 0,000 < 0,05, berarti komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.629	1.74044

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,629 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo. sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo. Koefisien regresi bertanda positif berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Nursani, dkk (2021) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui komunikasi maka pimpinan perlu memberikan kesempatan dengan meluangkan waktu bagi pegawai yang ingin bertanya kepada pimpinan sehingga memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang

dikomunikasikan oleh pimpinan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo. Koefisien regresi bertanda positif berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Baharuddin dan Salam (202) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan maka pimpinan perlu membuat rencana kerja di dalam mencapai tujuan instansi dan melibatkan pegawai di dalam pengambilan keputusan dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai terlebih dahulu sehingga pegawai dapat memahami dan melaksanakan rencana kerja tersebut dengan baik.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo. Koefisien regresi bertanda positif berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Eka (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi maka pimpinan perlu membuat reward atau memberikan penghargaan bagi pegawai yang bekerja sesuai target yang telah ditetapkan, baik berupa insentif ataupun pemberian promosi jabatan.

Penutup

Komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo, sehingga dapat disarankan bahwa pimpinan hendaknya memberikan kesempatan dengan meluangkan waktu bagi pegawai yang ingin bertanya kepada pimpinan sehingga memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan, membuat rencana kerja di dalam mencapai tujuan instansi dan melibatkan pegawai di dalam pengambilan keputusan dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai terlebih dahulu sehingga pegawai dapat memahami dan melaksanakan rencana kerja tersebut dengan baik serta memberikan *reward* atau penghargaan bagi pegawai yang bekerja sesuai target yang telah ditetapkan, baik berupa insentif ataupun pemberian promosi jabatan.

Daftar Pustaka

Ayusman, S, Hendra. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi,

Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Barat. *Jurnal Spread*, Vol. 2, No. 2, hal. 63-74.

Baharuddin, Aris dan Salam, Rudi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jenius*. Vol. 4, No. 1, hal 1-11.

Eka, Priehadi Dhasa. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 2 No 1, hal. 61-70.

Lustono dan Hasnaeni, Anisa Desy. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*. Vol 19 No 1, hal 43-56.

Martiano, Ishma Alfisa. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 10 No 2, hal 589-596.

Nusani, Sang Ayu Setya, Landra, Nengah, Puspitadewi, Ni Made Dwi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten

Gianyar. *Values*, Vol 2 No 2
hal 694-704.

- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Putra, Muhammad Hertanto dan Wikansari, Rinandita. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No.2, hal 65-78.
- Refi, Teuku Muana. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol 3 No 1, hal. 475-486.
- Robbins, Stephen R, 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakrta : Salemba Empat.
- Rohmatulloh, Wahyu dan Satrio, Budhi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 6, No 9, hal 1-20.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Zarvedi, Reza. Rusli, Yusuf. dan Mahdani Ibrahim, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya, *Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 2, No. 2, Hal:201- 217