



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja
Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja
(Sensus pada Pegawai Negeri Sipil Eselon III di Lingkungan Dinas Pemerintah
Kab. Tasikmalaya)**

Bayu Rijal Fadilah Zein¹; Barin Barlian²; Tia Ernawati³

ABSTRACTION

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the Leadership Style, Communication, Work Culture and Commitment of Employees on employee performance both partially and simultaneously on the Tasikmalaya Regency Government Office Environment. The object of study was the Environmental Officer of the Tasikmalaya Regency Government Office. The research method used is path analysis. Data collection was obtained through observation, questionnaires and literature study. The population in this study was 78 Echelon III employees. Leadership Style, Communication, Work Culture, Commitment of Employees and Performance of Employees in the Tasikmalaya Regency Government Offices are quite good. Leadership Style, Communication and Work Culture influence the Commitment of Employees both simultaneously and partially on the Environmental Employees of the Tasikmalaya Regency Government Office. The Leadership Style, Communication, Work Culture and Commitment of Employees have an effect on performance both partially and simultaneously on the Environmental Staff of the Tasikmalaya Regency Government Office.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Culture, Commitment of Employees, Performance

¹ PD. BPR Artha Galunggung, Kantor Cabang Cikatomas, Tasikmalaya; email :bay_zein@yahoo.co.id

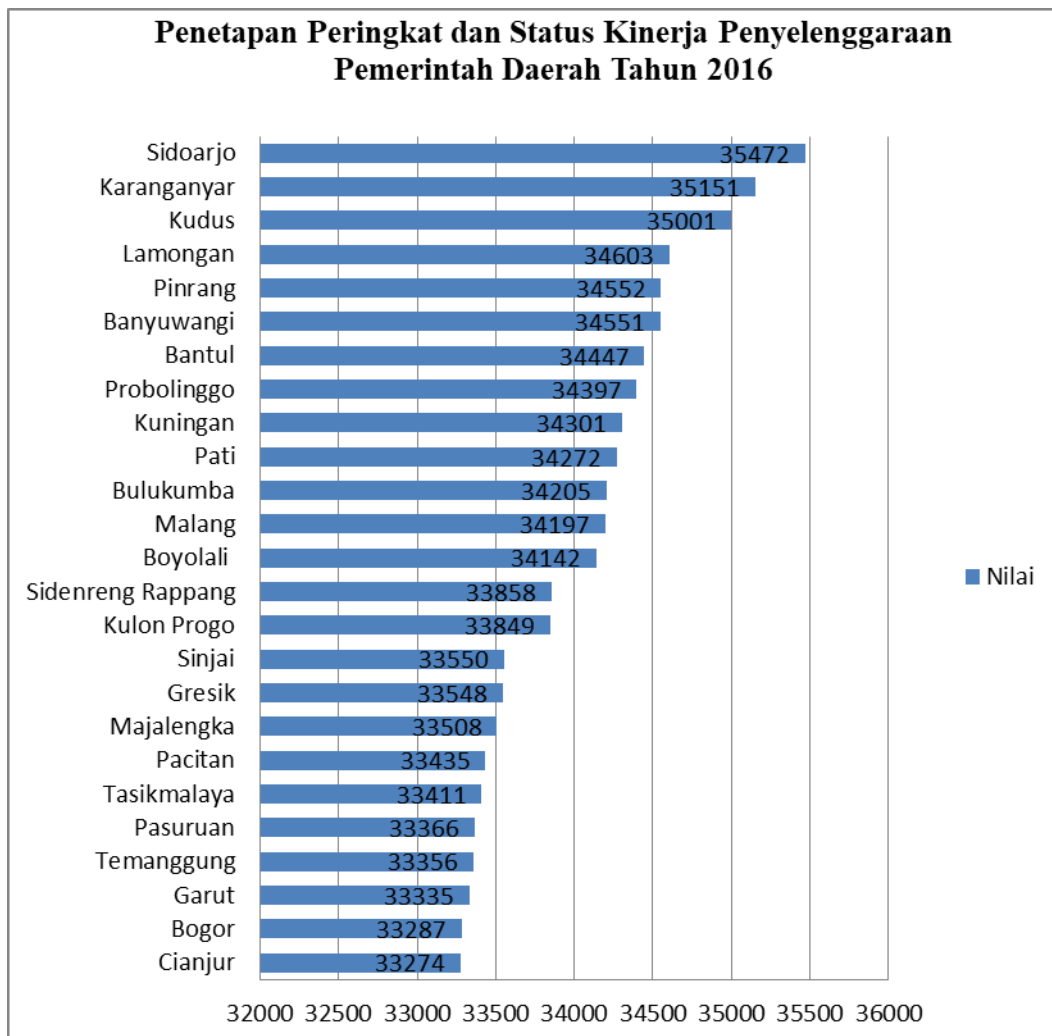
² Prodi Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

³ Prodi Komputer Akuntansi, AMIK Citra Buana Indonesia, Sukabumi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Sejalan dengan upaya mewujudkan pemerintah yang bersih, bertanggungjawab serta mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif dan efisien sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik, maka pemerintah harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai tersebut dalam organisasi akan meningkat dan akan berdampak pula pada semakin tingginya kinerja organisasi. Sebaliknya dengan semakin rendahnya kemampuan pegawai maka akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya dan akan berdampak pada kinerja organisasi.

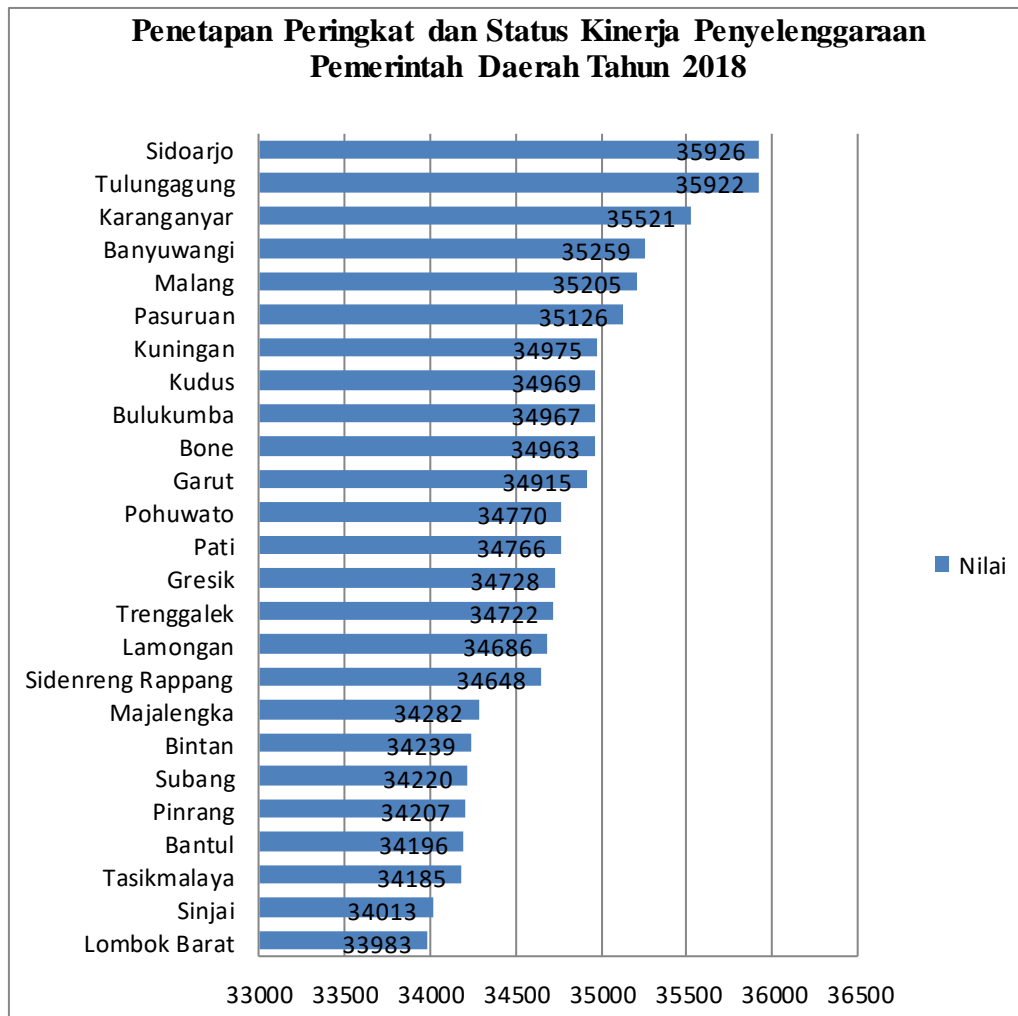
Kinerja Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 – 10421 Tahun 2016 tentang Penetapan Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Secara Nasional menduduki peringkat ke-20 dengan skor 3,3411 dan dengan predikat status ST (sangat tinggi) dari 384 (Tiga Ratus Delapan Puluh Empat) daerah Kabupaten Secara Nasional. Hal ini dapat kita lihat dari grafik sebagai berikut (data di ditampilkan dari peringkat 1 – 25 dari 384 Kabupten secara Nasional) :



Sumber : Kepmendagri Nomor 120 – 10421 (2016: 1-2)

Penetapan Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2016

Kinerja Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2017 yang ditetapkan pada 1 Januari 2018 menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 – 53 Tahun 2018 tentang Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Secara Nasional menduduki peringkat ke-23 dengan skor 3,4185 dan dengan predikat status ST (sangat tinggi) dari 397 (Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh) daerah Kabupaten Secara Nasional. Hal ini dapat kita lihat dari grafik sebagai berikut (data di tampilkan dari peringkat 1 – 25 dari 384 Kabupaten secara Nasional) :



Sumber : Kepmendagri Nomor 100 – 53 Tahun 2018 (2018: 2)

Penetapan Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2018

Kedua grafik tersebut memperlihatkan bagaimana kinerja Kabupaten Tasikmalaya dilihat secara Nasional dalam jangka waktu 2 tahun. Dilihat dari grafik tersebut Kabupaten Tasikmalaya mengalami penurunan peringkat dari peringkat 20 pada tahun 2016 menjadi peringkat 23 pada tahun 2018. Namun di sisi lain, nilai yang diperoleh oleh Kabupaten

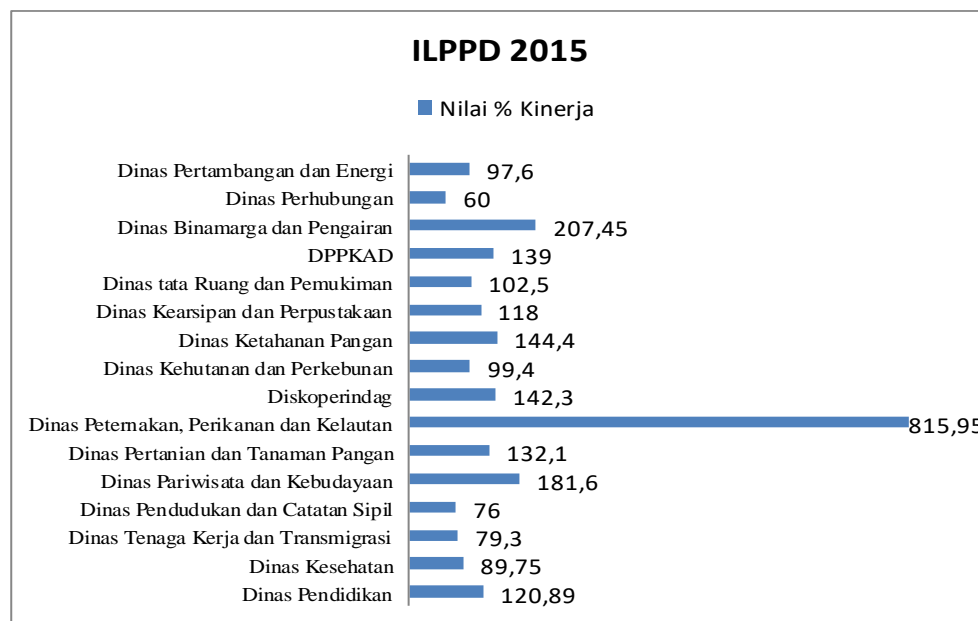
Tasikmalaya mengalami peningkatan dimana pada tahun 2016 memperoleh nilai kinerja dengan skor 3,3411 dan pada tahun 2018 skornya meningkat sebanyak 0,0774 menjadi 3,4185.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan/lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Kinerja Kabupaten Tasikmalaya tersebut tidak lepas dari dari kinerja-kinerja organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Tasikmalaya itu sendiri yang di rangkum dalam LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah) yang di peroleh dari tiap OPD di Kabupaten Tasikmalaya melalui LKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah).

Dinas merupakan bagian dari OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Dinas daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Daerah Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi. Berdasarkan masalah yang telah dibahas sebelumnya mari kita lihat kinerja dinas di kabupaten Tasikmalaya berdasarkan ILPPD (Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 yang ditampilkan dalam grafik berikut ini :



Sumber : ILPPD tahun 2015 Pengukuran Kinerja Sasaran Kab.Tasikmalaya

Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah 2015

Dalam grafik diatas terlihat bahwa pencapaian kinerja Dinas di Kab. Tasikmalaya pada tahun 2015 masih ada yang berkinerja kurang baik. Namun dengan demikian pada skala nasional kinerja Kabupaten Tasikmalaya tahun 2015 yang ditetapkan oleh Kemendagri Nomor 120 – 10421 pada tahun 2016 memperoleh predikat sangat tinggi dengan menduduki peringkat ke-20 daerah kabupaten secara nasional.

Sebagai perbandingan, berikut adalah grafik Kinerja Dinas di Kab. Tasikmalaya yang diperoleh dari ILPPD (Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) Kabupaten Tasikmalaya yang ditetapkan tahun 2018 berdasarkan pada pengukuran kinerja tahun 2017 :



Sumber : ILPPD tahun 2017 Pengukuran Kinerja Sasaran Kab.Tasikmalaya

Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah 2017

Berdasarkan perbandingan grafik ILPPD tersebut terlihat adanya peningkatan kinerja yang terjadi pada Dinas di lingkungan Kabupaten Tasikmalaya antara tahun 2015 dengan tahun 2017. Dari fenomena diatas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dan menganalisa lebih jauh mengenai kinerja Kabupaten Tasikmalaya dimulai dari tingkat kinerja pegawainya. Karena kinerja pegawai merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja pegawai tidak semata-mata berjalan dengan baik atau buruk melainkan ada faktor lain yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu adalah komitmen pegawai itu sendiri terhadap organisasinya, dimana komitmen pegawai itu terbangun dari dirinya sendiri yang berawal dari kesukaan atau ketidak sukaannya baik itu terhadap lingkungan, pimpinan atau faktor lainnya. Dalam hal ini faktor lainnya tersebut yang penulis ambil adalah gaya kepemimpinan, komunikasi,

dan budaya kerja. Sebagai bahan yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Kerja terhadap Komitmen Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja (sensus pada Pegawai Negeri Sipil Eselon III di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabuptaen Tasikmalaya)”

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan menurut Fielder dan Gracia dalam Iensufiie (2014:114) Merupakan Proses kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian yang sesuai dengan kelompoknya”. Dimensi dari gaya kepemimpinan diantaranya adalah hubungan pemimpin dan anggota, struktur kerja dan posisi kekuatan. Komunikasi menurut Harapan dan Ahmad (2014 : 25) merupakan Setiap bentuk perilaku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Dimensi dari komunikasi diantaranya adalah komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal.

Budaya kerja menurut Robbins & Coulter (2015: 63) merupakan Sehimpuan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dimensi dari budaya kerja diantaranya inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko dan dukungan manajemen. Selanjutnya komitmen pegawai menurut Luthan (dalam Triatma, 2015:120) merupakan Sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Dimensi dari variabel komitmen pegawai diantaranya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Menurut Supardi (2014: 45), kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, menunjuk suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Dimensi dari kinerja diantaranya adalah faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik.

Operasionalisasi variabel penelitian ini diantaranya adalah :

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Proses kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian yang sesuai dengan kelompoknya”. Fielder dan Gracia dalam Iensufiie (2014:114)	1. Hubungan pemimpin dan anggota 2. Struktur Kerja 3. Posisi Kekuatan	1. Lingkungan kelompok 2. Tingkat kepercayaan, 3. Loyalitas, 4. Kejelasan tugas 5. Alternatif penyelesaian tugas 6. Batasan solusi penyelesaian tugas 7. Pemberian penghargaan 8. Pemberian hukuman 9. Pemberian wewenang	Ordinal
		Fielder dan Garcia dalam Iensufiie (2014:130)		

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Komunikasi (X2)	Setiap bentuk perilaku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Harapan dan Ahmad (2014:25),	1. Komunikasi Vertikal 2. Komunikasi Horizontal 3. Komunikasi Diagonal Poppy Ruliana (2014:94)	1. Pemberian arahan 2. Informasi kebijakan 3. Penyampaian ide dan gagasan 4. Peran bawahan dalam memberikan laporan tugas 5. Kerjasama antar pegawai 6. Hubungan kekerabatan 7. Pemberian informasi 8. Pemberian dukungan antar pegawai beda unit kerja 9. Komunikasi antar pegawai beda unit kerja	Ordinal
Budaya Kerja (X3)	Sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi Robbins & Coulter (2015: 63)	1. Inisiatif Individual 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Dukungan manajemen Robbins (2015:10)	1. Inisiatif menyelesaikan pekerjaan 2. Ide kreatif 3. Menyelesaikan kerja tanpa perintah atasan 4. Kesempatan berinovasi 5. Bantuan atasan terhadap permasalahan 6. Meningkatkan kreatifitas 7. Melaksanakan standar kerja 8. Dukungan atasan dalam penyelesaian pekerjaan 9. Mengarahkan kinerja sesuai aturan lembaga 10. Pengawasan atas hasil kerja 11. Pengawasan perilaku bekerja	Ordinal
Komitmen Pegawai (Y)	Sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Luthans (dalam Triatna, 2015:120)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif	1. Kepercayaan terhadap tujuan perusahaan 2. Penerimaan terhadap penilaian yang berlaku 3. Ketersediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan 4. Keterikatan terhadap perusahaan 5. Kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja 6. Kesenangan menyelesaikan pekerjaan perusahaan 7. Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban 8. Prioritas kepentingan 9. Keinginan dan kebutuhan bertahan pada perusahaan	
Kinerja (Y)	Suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supardi (2014: 45)	1. Faktor individual 2. Faktor psikologis 3. Faktor organisasi Mangkunegara (2015:14)	1. Kemampuan 2. Keahlian 3. Latar belakang 4. Sikap 5. Motivasi 6. Pembelajaran 7. Sumber daya 8. Penghargaan 9. Struktur <i>job desain</i>	Ordinal

Sebelum analisis data, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Se jauh mana ketepatan instrumen yang akan digunakan sehingga instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Eselon 3 di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya yang berjumlah 78 orang :

Populasi Penelitian

No.	Dinas	Eselon IIIa	Eselon IIIb	Jumlah
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	1	5	6
2	Dinas Kesehatan	1	4	5
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	1	5	6
4	Dinas Sosial	1	3	4
5	Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan KB	1	4	5
6	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	4	5
7	Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga	1	4	5
8	Dinas Pertanian	1	6	7
9	Dinas Perhubungan	1	3	4
10	Dinas Komunikasi dan Informatika	1	2	3
11	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja	1	3	4
12	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1	3	4
13	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	1	3	4
14	Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan	1	4	5
15	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	1	3	4
16	Dinas Lingkungan Hidup	1	3	4
17	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	1	2	3
Jumlah		16	57	78

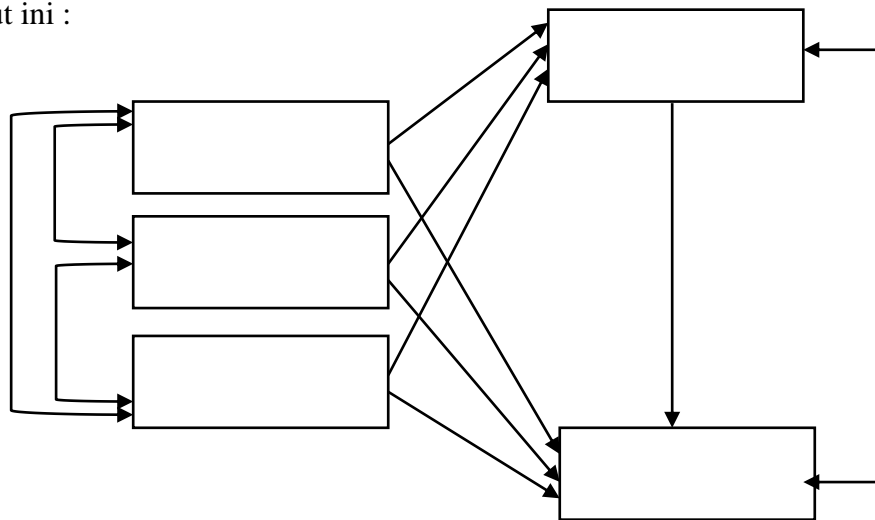
Sumber : bagian kepegawaian, Setda Kabupaten Tasikmalaya 2018

Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Menurut Bambang S Soedibjo (2013:186), bahwa salah satu alat yang sangat populer untuk penelitian adalah analisis path (*path Analisis*) atau dikenal juga dengan analisis jalur. Dalam analisis jalur ini variabel yang dipengaruhi disebut variabel endogen dan variabel yang mempengaruhi disebut variabel eksogen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji pengaruh secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja dan Komitmen pegawai terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Dari hasil Pengujian Simultan dapat dituangkan dalam bentuk gambar struktur utama berikut ini :



Struktur Utama

Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F_{tabel} dan dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0.05 (5%). Menghitung F penelitian dari SPSS yang diperoleh angka sebesar 66.985 kemudian menghitung F_{tabel} dengan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan jumlah variabel – 1 atau $5 - 1 = 4$, dan jumlah kasus – 3 atau $78 - 5 = 63$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 2.64. Sehingga F_{hitung} sebesar $66.985 > F_{tabel}$ sebesar 2.64. Hal ini didukung dengan perhitungan angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis diterima).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Kerja Secara Parsial maupun Simultan terhadap Komitmen pegawai pegawai Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Untuk menganalisis hubungan kausalitas antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Untuk lebih jelasnya besarnya pengaruh pada setiap variabel melalui analisa jalur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.53
Nilai Interpretasi Analisa Jalur X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
1	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(\rho_{YX_1})^2 = (0.258)^2 = 0.066564$	= 0.066564
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_2	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2}) = (0.258) \times (0.432) \times (0.164) = 0.018278784$	= 0.018278784
	c. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_3	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_3}) = (0.258) \times (0.163) \times (0.688) = 0.028933152$	= 0.028933152
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	$0.066564 + 0.018278784 + 0.028933152 = \mathbf{0.113775936}$	0.113775936
2	d. Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(\rho_{YX_2})^2 = (0.164)^2 = 0.026896$	= 0.026896

	e. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₁	$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_1}) = (0.164) \times (0.432) \times (0.258) = 0.018278784$	= 0.01827878 4
	f. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₃	$(\rho_{YX_2})(r_{X_3X_2})(\rho_{YX_3}) = (0.164) \times (0.555) \times (0.688) = 0.06262176$	= 0.06262176
	Pengaruh X2 Total Terhadap Y	$0.026896 + 0.018278784 + 0.06262176 = \mathbf{0.107796544}$	= 0.10779654 4
3	g. Pengaruh Langsung X ₃ Terhadap Y	$(\rho_{YX_3})^2 = (0.688)^2 = 0.473344$	= 0.473344
	h. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui X ₁	$(\rho_{YX_3})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_1}) = (0.688) \times (0.163) \times (0.258) = 0.028933152$	= 0.02893315 2
	i. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui X ₂	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_2})(\rho_{YX_2}) = (0.688) \times (0.555) \times (0.164) = 0.06262176$	= 0.06262176
	Pengaruh X3 Total Terhadap Y	$0.473344 + 0.028933152 + 0.06262176 = \mathbf{0.564898912}$	= 0.56489891 2
	Total Pengaruh X₁, X₂, X₃ terhadap Y	$(1)+(2)+(3) = \mathbf{0.113775936} + \mathbf{0.107796544} + \mathbf{0.564898912} = \mathbf{0.788}$	= 0.788
	Pengaruh Faktor Residu	$1 - kd = knd = 1 - \sqrt{0.788} = 1 - 0.887694 = \mathbf{0.112306}$	= 0.112306

Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Komitmen pegawai pegawai Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Gaya Kepemimpinan), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen pegawai pegawai pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.258, pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen pegawai pegawai melalui Komunikasi Pegawai adalah sebesar 0.018278784, dan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen pegawai pegawai melalui Budaya Kerja adalah sebesar 0.028933152. Dengan demikian total pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen pegawai sebesar 0.113775936 atau 11,37%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan korelatif dengan X₂ dan X₃ lalu pengaruhnya secara total.

a. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned}
 &= \rho_{YX_1} \times \rho_{YX_1} \\
 &= (0,258) \times (0,258) \\
 &= 0.066564
 \end{aligned}$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X₂

$$\begin{aligned}
 &= \rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2} \\
 &= (0,258) \times (0,432) \times (0,164) \\
 &= 0.018278784
 \end{aligned}$$

c. Melalui hubungan korelatif dengan X₃

$$\begin{aligned}
 &= \rho_{YX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_3} \\
 &= (0,258) \times (0,163) \times (0,688) \\
 &= 0.028933152
 \end{aligned}$$

d. Pengaruh X₁ secara total

$$\begin{aligned}
 &= 066564 + 0.018278784 + 0.028933152 \\
 &= 0.113775936
 \end{aligned}$$

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

$H_{01}: \rho_{YX_1} = 0$: Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen pegawai pegawai

$H_{a1}: \rho_{YX_1} \neq 0$: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen pegawai pegawai .

Koefisien jalur variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen pegawai pegawai sebesar 0.113775936, tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan maka berdampak pada kesempatan Komitmen pegawai yang semakin terbuka, sebaliknya semakin rendah tingkat Gaya Kepemimpinan maka berdampak pada kesempatan Komitmen pegawai yang semakin kecil, diperoleh t-hitung sebesar 4.324 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.99085 sehingga dikarenakan t-hitung= 4.324 lebih besar dari 1.99085. selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.000) < α (0.05) maka H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen pegawai pegawai di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Adapun keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan dengan Komunikasi menurut As'ad Djalali (2012) mengenai hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama diterima, yaitu terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan Komunikasi dengan perilaku prososial. Perilaku prososial tidak terlepas dari adanya sinergi berbagai faktor yang mempengaruhi seperti *personal values and norms* dan *empathy*. Kedua hal tersebut berkaitan erat dengan kecerdasan emosi dan Komunikasi, jika kedua hal tersebut diberdayakan maka akan memunculkan perilaku prososial.

Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennise Nurillah Salahudin, dkk (2018) mengenai Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya kerja Terhadap Komitmen pegawai Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan signifikan.

Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Komitmen pegawai pegawai Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Komunikasi Pegawai), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.164, pengaruh tidak langsung Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai melalui Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0.018278784, dan pengaruh tidak langsung Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai melalui Budaya Kerja adalah sebesar 0.06262176. Dengan demikian total pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai sebesar 0.107796544 atau 10,77%.

a. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} &= \rho_{YX_2} \times \rho_{YX_2} \\ &= (0,164) \times (0,164) \\ &= 0.026896 \end{aligned}$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X_2

$$= \rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2}$$

$$\begin{aligned}
&= (0,258) \times (0,432) \times (0,164) \\
&= 0.018278784 \\
\text{c. Melalui hubungan korelatif dengan } X_3 \\
&= \rho_{YX1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX3} \\
&= (0,164) \times (0,555) \times (0,688) \\
&= 0.06262176 \\
\text{d. Pengaruh } X_1 \text{ secara total} \\
&= 0.026896 + 0.018278784 + 0.06262176 \\
&= 0.107796544
\end{aligned}$$

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

$H_{02}: \rho_{YX_2} = 0$: Komunikasi Pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen pegawai pegawai

$H_{a2}: \rho_{YX_2} \neq 0$: Komunikasi Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen pegawai pegawai .

Koefisien jalur variabel Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai sebesar 0.107796544, tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Komunikasi Pegawai maka berdampak pada Komitmen pegawai yang semakin maksimal, sebaliknya semakin rendah tingkat Komunikasi Pegawai maka berdampak pada Komitmen pegawai yang semakin tidak maksimal, diperoleh t-hitung sebesar 2.324 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.99085 sehingga dikarenakan t-hitung= 2.324 lebih besar dari 1.99085. selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.023) < α (0.05) maka H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian Ifratus (2018) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di Ud. Jati Diri Kabupaten Pamekasan menghasilkan kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan

Pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Komitmen pegawai pegawai Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Budaya Kerja), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.688, pengaruh tidak langsung Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai melalui Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0.028933152, dan pengaruh tidak langsung Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai melalui Komunikasi adalah sebesar 0.06262176. Dengan demikian total pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Komitmen pegawai pegawai sebesar 0.564898912 atau 56,49%.

$$\begin{aligned}
\text{a. Pengaruh Langsung} \\
&= \rho_{YX_3} \times \rho_{YX_3} \\
&= (0,688) \times (0,688)
\end{aligned}$$

$$= 0.473344$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X_2

$$\begin{aligned} &= \rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2} \\ &= (0,688) \times (0,163) \times (0,258) \\ &= 0.028933152 \end{aligned}$$

c. Melalui hubungan korelatif dengan X_3

$$\begin{aligned} &= \rho_{YX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_3} \\ &= (0,688) \times (0,555) \times (0,164) \\ &= 0.06262176 \end{aligned}$$

d. Pengaruh X_1 secara total

$$\begin{aligned} &= 0.473344 + 0.028933152 + 0.06262176 \\ &= 0.564898912 \end{aligned}$$

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

$H_{02}: \rho_{YX_2} = 0$: Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen pegawai pegawai .

$H_{a2}: \rho_{YX_2} \neq 0$: Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen pegawai pegawai .

Koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai sebesar 0.564898912, tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja maka berdampak pada Komitmen pegawai pegawai yang semakin maksimal, sebaliknya semakin rendah Budaya Kerja maka berdampak pada Komitmen pegawai pegawai yang semakin tidak maksimal, diperoleh t-hitung sebesar 10.637 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.99085 sehingga dikarenakan t-hitung = 10.637 lebih besar dari 1.99085. selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.000) < α (0.05) maka H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Anne Hermayanti dan Siti Rahmawati (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi *Noodle*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Komitmen pegawai pegawai Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Adapun dari hasil Uji Simultan (uji F) terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Komitmen pegawai pegawai di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Dengan kriteria uji : Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan perhitungan dengan program SPSS 18.0.

Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F_{tabel} dan dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0.05 (5%). Menghitung F penelitian dari SPSS yang diperoleh angka sebesar 57.824 kemudian menghitung F_{tabel} dengan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan jumlah variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah kasus – 3 atau 78 - 3 = 75. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 2.64. Sehingga F_{hitung} sebesar

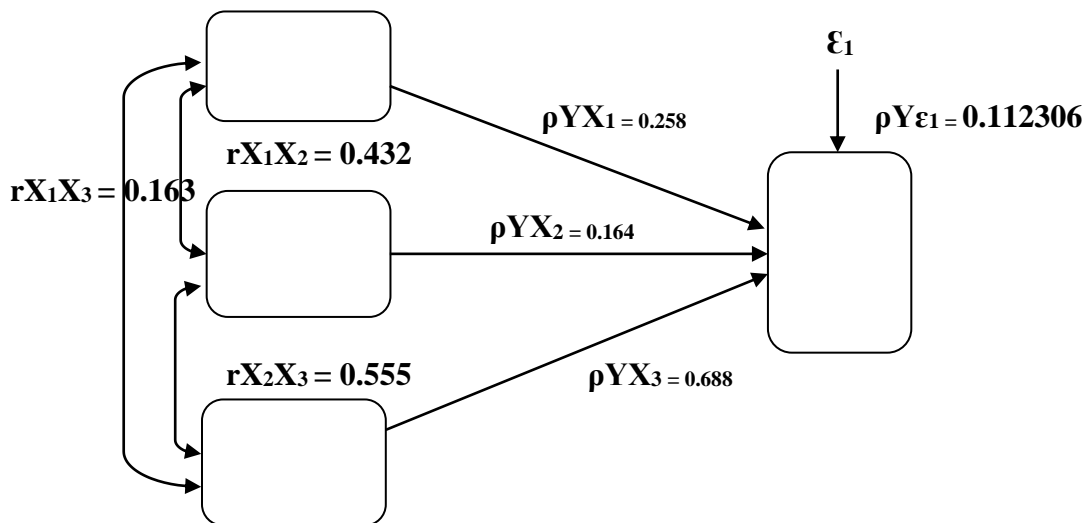
57.824 > F_{tabel} sebesar 2.64. Hal ini didukung dengan perhitungan angka signifikansi sebesar 0.000 < 0.005. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima (hipotesis diterima). Hal ini dibuktikan juga dengan penambahan besarnya pengaruh X₁, X₂ dan X₃ secara bersama-sama terhadap Y yaitu:

$$KD = r^2_X \times 100\%$$

$$KD = (0.888)^2 \times 100\% = 0.788 = 78.8\%$$

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Menurut hasil pada tabel kolerasi adalah 0.888. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kelima variabel penelitian berada pada kategori cukup baik. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai *R Square* atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 78,8%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 78,8% terhadap variabel Y. Sedangkan pengaruh faktor residu sebesar $\sqrt{0.788} = 1 - 0.887694 = 0.112306$ atau 11,23% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan dapat dituangkan dalam bentuk gambar substruktur berikut ini:



Sub Struktur 1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja dan Komitmen pegawai Secara Simultan maupun Parsial terhadap Kinerja Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja dan Komitmen pegawai terhadap Kinerja pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya secara simultan dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan korelatif dengan X₁, X₂, X₃ dan Y lalu pengaruhnya secara total terhadap Z. Berikut hasil pengaruh langsung dan tidak langsung Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja dan Komitmen pegawai terhadap Kinerja :

Nilai Interpretasi Analisa Jalur X₁, X₂, X₃ dan Y terhadap Z

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
a.	X ₁ terhadap Z	$(\rho_{ZX_1})^2 = (0.136)^2 = 0.018496$	0.018496
	Pengaruh Tidak Langsung		

	b. X ₁ terhadap Z melalui X ₂	$(\rho_{ZX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{ZX_2}) = (0.136) \times (0.432) \times (0.165) = 0.00969408$.00969408
	c. X ₁ terhadap Z melalui X ₃	$(\rho_{ZX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{ZX_3}) = ((0.136) \times (0.163) \times (0.432)) = 0.009576576$	0.009576576
	d. X ₁ terhadap Z melalui Y	$(\rho_{ZX_1})(\rho_{YX_1})(\rho_{ZY})(2) = ((0.136) \times (0.258) \times (0.319)) \times 2 = 0.022386144$	0.022386144
	Total Pengaruh X1 terhadap Z	$=0.018496+0.00969408+0.009576576+ 0.022386144= 0.0601528$	0.0601528
No	Nama Variabel	Formula	Hasil
	a. X ₂ terhadap Z	$(\rho_{ZX_2})^2 = (0.165)^2 = 0.027225$	
	Pengaruh Tidak Langsung		
	b. X ₂ terhadap Z melalui X ₁	$(\rho_{ZX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{ZX_1}) = (0.165) \times (0.432) \times (0.136) = 0.00969408$	0.00969408
	c. X ₂ terhadap Z melalui X ₃	$(\rho_{ZX_2})(r_{X_2X_3})(\rho_{ZX_3}) = (0.165) \times (0.555) \times (0.432) = 0.0395604$	0.0395604
	d. X ₂ terhadap Z melalui Y	$(\rho_{ZX_2})(\rho_{YX_2})(\rho_{ZY})(2) = (0.165) \times (0.164) \times (0.319)) \times 2 = 0.01726428$	0.01726428
	Total Pengaruh X2	$= 0.027225+0.00969408+ 0.0395604+ 0.01726428= 0.09374376$	0.09374376
	a. X ₃ terhadap Z	$(\rho_{ZX_3})^2 = (0.432)^2 = 0.186624$	
	Pengaruh Tidak Langsung		
	b. X ₃ terhadap Z melalui X ₁	$(\rho_{ZX_3})(r_{X_1X_3})(\rho_{ZX_1}) = (0.432) \times (0.163) \times (0.136) = 0.009576576$	0.009576576
	c. X ₃ terhadap Z melalui X ₂	$(\rho_{ZX_3})(r_{X_2X_3})(\rho_{ZX_2}) = ((0.432) \times (0.555) \times (0.622)) = 0.14913072$	0.14913072
	d. X ₃ terhadap Z melalui Y	$(\rho_{ZX_3})(\rho_{YX_3})(\rho_{ZY})(2) = ((0.432) \times (0.688) \times (0.319)) \times 2 = 0.189623808$	0.189623808
	Total Pengaruh X3	$= 0.186624+ 0.009576576+ 0.14913072+ 0.189623808= 0.534955104$	0.534955104
	Pengaruh Y terhadap Z	$= (0.319)^2 = 0.101761$	0.101761
	Total Pengaruh X₁, X₂ dan Y terhadap Z	$=0.0601528+0.09374376+0.534955104+0.101761= 0.786$	0.786
	Pengaruh Faktor Residu	$(1-R_2)=knd = 1- \sqrt{0.786} = 1- 0.886566 = 0.113434$	0.113434

Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Gaya Kepemimpinan), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.136, pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komunikasi Pegawai adalah sebesar 0.00969408, pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja adalah sebesar 0.009576576, dan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen pegawai adalah sebesar 0.022386144. Dengan demikian total pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.0601528 atau 6,01%.

- a. Pengaruh Langsung

$$= \rho_{ZX_1} \times \rho_{ZX_1}$$

$$= (0,136) \times (0,136)$$

$$= 0.018496$$
- b. Melalui hubungan korelatif dengan X₂

$$= \rho_{ZX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{ZX_2}$$

$$= (0, 136) \times (0,432) \times (0,165)$$

$$= 0.00969408$$
- c. Melalui hubungan korelatif dengan X₃

$$= \rho_{ZX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{ZX_3}$$

- $$= (0,136) \times (0,163) \times (0,432)$$
- $$= 0,009576576$$
- d. Melalui hubungan korelatif dengan Y
- $$= \rho_{ZX1} \times \rho_{YX1} \times \rho_{ZY} \times 2$$
- $$= (0,136) \times (0,258) \times (0,319) \times 2$$
- $$= 0,022386144$$
- e. Pengaruh X_1 secara total
- $$= 0,018496 + 0,00969408 + 0,009576576 + 0,022386144$$
- $$= 0,0601528$$

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Pegawai terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

H_{01} : $\rho_{ZX1} = 0$: Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_{a1} : $\rho_{ZX1} \neq 0$: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

Koefisien jalur variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0.0601528 tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan maka berdampak pada Kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk Gaya Kepemimpinan maka berdampak pada Kinerja yang semakin rendah, diperoleh t-hitung sebesar 2.007 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.99085 sehingga dikarenakan t-hitung= 2.007 lebih besar dari 1.99085. selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.048) < α (0.05) maka H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Bagus Jaya Suryana Metra, dkk. (2017) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang dekat dimana gaya kepemimpinan suatu perusahaan dikatakan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Komunikasi Pegawai), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0,165, pengaruh tidak langsung Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0.00969408, pengaruh tidak langsung Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja adalah sebesar 0.0395604, dan pengaruh tidak langsung Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja melalui Komitmen pegawai adalah sebesar 0.01726428. Dengan demikian total pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.09374376 atau 9,37%.

- a. Pengaruh Langsung
- $$= \rho_{ZX2} \times \rho_{ZX2}$$
- $$= (0,165) \times (0,165)$$
- $$= 0,027225$$
- b. Melalui hubungan korelatif dengan X_1
- $$= \rho_{ZX2} \times r_{X1X2} \times \rho_{ZX1}$$
- $$= (0,165) \times (0,432) \times (0,136)$$

- = 0.00969408
- c. Melalui hubungan korelatif dengan X_3
- $$= \rho_{ZX_1} \times r_{X_2X_3} \times \rho_{ZX_3}$$
- $$= (0.165) \times (0,555) \times (0,432)$$
- $$= 0.0395604$$
- d. Melalui hubungan korelatif dengan Y
- $$= \rho_{ZX_2} \times \rho_{YX_2} \times \rho_{ZY} \times 2$$
- $$= (0.165) \times (0,164) \times (0,319) \times 2$$
- $$= 0.01726428$$
- e. Pengaruh X_2 secara total
- $$= 0.027225 + 0.00969408 + 0.0395604 + 0.01726428$$
- $$= 0.09374376$$

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

$H_{02}: \rho_{ZX_2} = 0$: Komunikasi Pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

$H_{a2}: \rho_{ZX_2} \neq 0$: Komunikasi Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

Koefisien jalur variabel Komunikasi terhadap Kinerja sebesar 0.09374376 tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi maka berdampak pada Kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk Komunikasi maka berdampak pada Kinerja yang semakin rendah, diperoleh t-hitung sebesar 2.231 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.99085 sehingga dikarenakan t-hitung= 2.231 lebih besar dari 1.99085. selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.029) < α (0.05) maka H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2014) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

Pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Budaya Kerja), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.432 pengaruh tidak langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0.009576576, pengaruh tidak langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Komunikasi adalah sebesar 0.14913072, dan pengaruh tidak langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen pegawai adalah sebesar 0.189623808. Dengan demikian total pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.534955104 atau 53.49%.

- a. Pengaruh Langsung
- $$= \rho_{ZX_3} \times \rho_{ZX_3}$$
- $$= (0,432) \times (0,432)$$
- $$= 0.186624$$
- b. Melalui hubungan korelatif dengan X_1
- $$= \rho_{ZX_3} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{ZX_1}$$

$$\begin{aligned}
&= (0,432) \times (0,163) \times (0,136) \\
&= 0.009576576 \\
\text{c. Melalui hubungan korelatif dengan } X_2 \\
&= \rho_{ZX_3} \times r_{X_2X_3} \times \rho_{ZX_2} \\
&= (0.432) \times (0,555) \times (0,622) \\
&= 0.14913072 \\
\text{d. Melalui hubungan korelatif dengan } Y \\
&= \rho_{ZX_3} \times \rho_{YX_3} \times \rho_{ZY} \times 2 \\
&= (0.432) \times (0,688) \times (0,319) \times 2 \\
&= 0.189623808 \\
\text{e. Pengaruh } X_2 \text{ secara total} \\
&= 0.186624 + 0.009576576 + 0.14913072 + 0.189623808 \\
&= 0.534955104
\end{aligned}$$

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

$H_{02}: \rho_{ZX_2} = 0$: Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

$H_{a2}: \rho_{ZX_2} \neq 0$: Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

Koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja sebesar 0.534955104 tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Kerja maka berdampak pada Kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk Budaya Kerja maka berdampak pada Kinerja yang semakin rendah, diperoleh t-hitung sebesar 4.155 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.99085 sehingga dikarenakan t-hitung = 4.155 lebih besar dari 1.99085. selain itu diketahui pula bahwa nilai $\text{sig} (0.000) < \alpha (0.05)$ maka H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juli Fitriani (2018) mengenai Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tanaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen pegawai terhadap Kinerja Pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh Komitmen pegawai terhadap Kinerja pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari pengaruh langsung Y terhadap Z.

$$\begin{aligned}
&\text{Total Pengaruh Y terhadap Z} \\
&= \rho_{ZY} \times \rho_{ZX_3} \\
&= (0,319) \times (0,319) \\
&= 0.101761
\end{aligned}$$

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Komitmen pegawai terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{ZY} = 0$: Komitmen pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja .

$H_a: \rho_{ZY} \neq 0$: Komitmen pegawai berpengaruh terhadap Kinerja

Koefisien jalur variabel Komitmen pegawai terhadap Kinerja sebesar 0.319 tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen pegawai maka berdampak pada Kinerja

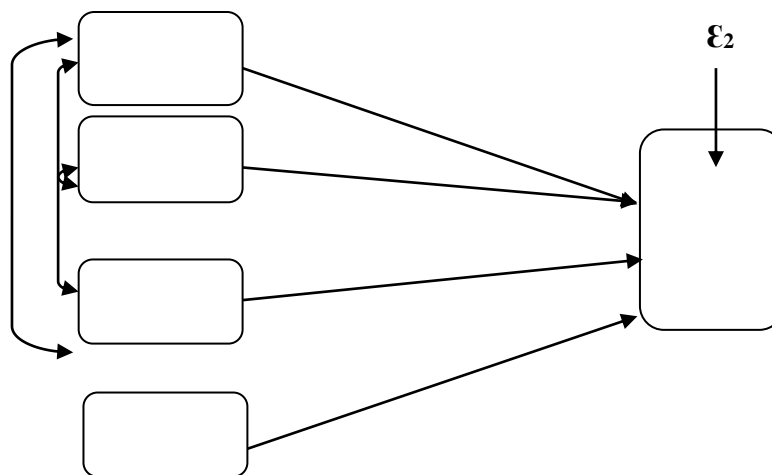
yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk Komitmen pegawai maka berdampak pada Kinerja yang semakin rendah, diperoleh t-hitung sebesar 2.709 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.99085 sehingga dikarenakan t-hitung = 2.709 lebih besar dari 1.99085. selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.008) < α (0.05) maka Ho ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen pegawai terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Dari tabel di atas koefisien determinasi (total pengaruh) Gaya Kepemimpinan (X₁), Komunikasi Pegawai (X₂), Budaya Kerja (X₃), dan Komitmen pegawai (Y) terhadap Kinerja (Z) dilihat dari *R Square* sebesar 0.813 artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Komunikasi Pegawai (X₂) dan Komitmen pegawai (Y) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) dapat menerangkan sebesar 81,3%. Sedangkan pengaruh faktor residu sebesar 1- √0.813 adalah 0.901 atau 90.% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan juga dengan penambahan besarnya pengaruh Y terhadap Z yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0.887)^2 \times 100\% = 0.786 = 78,6\%$$

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0.887. Nilai ini dapat Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kelima variabel penelitian berada pada kategori cukup baik. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai *R Square* atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 78,6%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X dan Y memiliki pengaruh kontribusi sebesar 78,6% terhadap variabel Z. Sedangkan pengaruh faktor residu sebesar 1- √0.786= 1- 0.886566 = 0.113434 atau 11,34% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil Pengujian di atas dapat dituangkan dalam bentuk gambar substruktur berikut ini:



Sub Struktur 2

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Endjang Sudarman (2018) mengenai Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen pegawai Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Budaya Kerja dan Komitmen pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Hasil analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja pada Pegawai Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu Pimpinan kurang memberikan penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja yang baik kemudian skor yang paling rendah yaitu Lingkungan kelompok di instansi ini memiliki visi yang sama.
- b. Komunikasi pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu Pemberian informasi yang jelas membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja kemudian skor yang paling rendah yaitu Pimpinan memberikan informasi mengenai kebijakan dinas yang jelas kepada para pegawai.
- c. Budaya Kerja pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan Dinas kemudian skor yang paling rendah yaitu Atasan memberikan bantuan ketika saya menghadapi kesulitan.
- d. Komitmen pegawai pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu Saya siap menyelesaikan tugas meskipun di luar jam kerja kemudian skor yang paling rendah yaitu Saya melaksanakan kewajiban di instansi ini dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- e. Kinerja pada Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya kemudian skor yang paling rendah yaitu Hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan arahan.

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Pegawai Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja baik secara parsial maupun simultan pada Pegawai Lingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Diharapkan pimpinan memberikan informasi mengenai kebijakan dinas secara berkelanjutan dengan tujuan pegawai dapat terpantau kinerjanya. Diharapkan kontribusi pimpinan terhadap bawahan terkait dalam membantu bawahan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja. Pimpinan harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai. Pimpinan perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawainya sehingga Dinas mengetahui sejauh mana tingkat kinerja para pegawainya.

Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan agar hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru terkait dengan variabel lainnya seperti fasilitas kerja, iklim kerja, kompensasi yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Allen dan Meyer, 2016, *Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational*. *Journal of Occupational Psychology* . 63: 1-8
- Ardana, Komang, 2014. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianti, H. & T. (2014). Pengaruh Iklim Kelas Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Survey Pada Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan Fip Upi). *AgustusSurvey Pada Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI) Jurnal Administrasi Pendidikan*, 133(11).
- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2014. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2018). *Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota The Influence Of Communication And Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Commitment And Its Impact On Job Satisfaction Of Civil Severants At Sub – District Office Of Kotamobagu*. 6(3).
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* Cetakan Kesatu Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Feriyanto Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015 Pengantar Manajemen, Yogyakarta : Mediaterra.
- Fitriani, J., & Aedy, H. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tanaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari*. 1(79), 52–57.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 2005, *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Adiami, edisi ke 8, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Hariyono, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tamiang. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 4(2), 73. <https://doi.org/10.31289/simbollika.v4i2.1819>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hermayanti, A. (n.d.). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle*. VI(2), 149–162.
- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teori Public Relations Perspektif Barat Dan Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Kencana
- Mahmudi, 2014, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN Yogyakarta.

- Mahsun, Mohamad, 2014, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. 2017. *Impact of motivation on employee performance the case of some selected micro finance companies in Ghana*
- Mulyana, Deddy. 2014. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Iensufiie, Tikno. 2014. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2015. "Komunikasi Organisasi", ROSDA, Bandung.
- Putu Bagus, J.S & Nuh Kartini. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Finance di Surabaya. *JEM17 Jurnal Ekonomi Manajemen*, Hal 415 - 432. 2(September 2007).
- Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2015. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2015, *Organizational Behavior*, 13 Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209586.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Amus., Yogyakarta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Surono, S. (Universitas P. S., & Paramitha, Patricia Dhiana (Universitas Pandanaran Semarang) Warso, M. M. (Universitas P. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Muliapack Gravurindo Semarang. *Maharaja Agrasen Institute of Management and Technology Journal of IT & Management*, 2(2), 17. Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/431/418>
- Surya, U., Program, M. K., Magister, S., Universitas, M., Sultan, I., & Semarang, A. (2016). Peran Knowledge Sharing Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah). *Semnas Fekon*, 263–269. Retrieved from <http://repository.ut.ac.id/6587/1/27-umar.pdf>

- Sutikno, Sobry, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, Holistica, Lombok.
- Sutrisno, Edy.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana
- Triatna,Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Tumbelaka, S. S. X., Habsji, T. Al, & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yayah Yulia. 2015. Tesis : Pengaruh, Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Organisasi RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Siliwangi.
- Zulkarnain & Sherry Hadiyani. 2016. Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. Yogyakarta: <http://jurnal.ugm.ac.id/>