
PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KOMUNIKASI, BUDAYA KERJA DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

Muhammad Rizky Nugraha¹,
Email: rizkynugrahaxak3@gmail.com
Siti Lam'ah Nasution²
Email: sitinasution81@gmail.com
Nova Jayanti Harahap³
Email: novazhrp@gmail.com

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia

Article

ABSTRAK

Information

Received
Accepted
Published

Keywords:

Kepemimpinan
Demokratis, Komunikasi,
Budaya Kerja,
Kemampuan, Kinerja
Pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi, Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 60 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi, Budaya Kerja Dan Kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien determinasi sebesar 0,732 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Demokratis (X_1), Komunikasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kemampuan (X_4) sebesar 79,7%, sedangkan sisanya sebesar 20,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah pegawai yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan, SDM merupakan unsur yang paling penting, bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan

pentingnya kualitas SDM. Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya, karena kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan wujud komitmen Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk memberikan layanan informasi tidak hanya gambaran secara umum mengenai Bappeda Kabupaten Labuhanbatu Utara, akan tetapi juga informasi dalam bidang perencanaan dan pembangunan daerah secara transparan dan akuntabel yang dapat diakses masyarakat secara luas. Sehingga dapat menjadi sumber data dan informasi bagi semua stakeholders dan masyarakat pada umumnya. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu hanya merupakan sebuah sarana informasi, kami menyadari bahwa web ini masih perlu terus dikembangkan, namun kehadiran website ini diharapkan dapat menjembatani serta memfasilitasi semua data dan informasi yang diperlukan, serta diharapkan memberikan manfaat dan sumbangsih sinkronisasi, harmonisasi dan koordinasi melalui informasi teknologi untuk pembangunan Kabupaten Labuhanbatu guna mensejahterakan masyarakat. Website Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu upaya menginformasikan, mensosialisasikan berbagai aspek pembangunan yang telah, sedang dan akan dilaksanakan kepada masyarakat luas secara Informasi Teknologi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda (Samsudin, 2019). Thoha (2010) memberikan pengertian tentang kepemimpinan demokratis yaitu Kepemimpinan partisipatif (demokratis) adalah kepemimpinan dimana pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran – saran dari para bawahannya. Menurut Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut : a. Tipe Otokratik yaitu Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) yaitu Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. c. Tipe Paternalistik yaitu Seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. d. Tipe Kharismatik yaitu Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar

dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. e. Tipe Militeristik yaitu Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam mengerjakan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. f. Tipe Pseudo-demokratik yaitu Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. g. Tipe Demokratik yaitu Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong (2015) diantaranya adalah: a. Keputusan dibuat bersama yaitu Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi. b. Menghargai potensi setiap bawahannya yaitu Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan yaitu Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan. d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya yaitu Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

Menurut Ardana, dkk (2012) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Handoko (2011) menyatakan bahwa “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Menurut Colquit, LePine dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2013) mengatakan bahwa “komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver”. Komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut : a. Pemahaman yaitu Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator. b. Kesenangan yaitu Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul. c. Pengaruh pada sikap yaitu Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif. d. Hubungan yang makin baik yaitu Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik. e.

Tindakan yaitu Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2016). Namun sebaliknya, budaya pun dapat menjadi suatu beban pada organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (2016), budaya dapat menjadi penghalang terhadap perubahan bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi. Kecocokan antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja karyawan secara maksimal. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan, namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang (Sedarmayanti, 2013). Sunyoto dan Burhanudin (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Susanto (2006) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison, dkk (2016): a. Kesadaran diri adalah Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi. b. Keagresifan adalah Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias. c. Kepribadian adalah Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. d. Performa adalah Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien. e. Orientasi Tim adalah Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Pasolong (2015) menyatakan bahwa sebuah kemampuan (kecerdasan) dari seseorang yang nantinya kemampuan ini akan sangat berguna dalam menunjang sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta kemauan dari seorang individu dalam hal kesanggupan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah organisasi menjadi factor-faktor yang nantinya akan memberikan sebuah pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Robbins (2016) mendefinisikan bahwa "kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan". Dengan begitu seseorang karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut : Robbins (2016), meliputi : 1. Kesanggupan Kerja yaitu Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. 2. Pendidikan yaitu Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. 3. Masa Kerja yaitu Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Fenomena permasalahan lain berkaitan dengan komunikasi, peneliti melihat masih ada masalah kecanggungan diskusi antara pimpinan dengan bawahan dan sesama rekan kerjapegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, ini bisa

mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Kemudian fenomena mengenai budaya kerja juga masih ditemukan sikap pegawai senior masih kurang kerjasama dengan pegawai junior. Selanjutnya fenomena kemampuan masih ditemukan kekurangan pada pegawai tentang melakukan kerja secara profesional dalam menyelesaikan tugas pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 60 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berganda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : Y = Kinerja Pegawai; a = konstanta; b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien dari masing-masing variabel, X_1 = Kepemimpinan Demokratis, X_2 = Komunikasi, X_3 = Budaya Kerja, X_4 = Kemampuan; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Kepemimpinan Demokrasi (X_1)	Keputusan dibuat bersama	0,757	0,5	Valid
	Menghargai potensi setiap bawahannya	0,778	0,5	Valid
	Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan	0,859	0,5	Valid
	Melakukan kerjasama dengan bawahannya	0,733	0,5	Valid
Komunikasi (X_2)	Pemahaman	0,788	0,5	Valid
	Kesenangan	0,691	0,5	Valid
	Pengaruh pada sikap	0,735	0,5	Valid

	Hubungan yang makin baik	0,662	0,5	Valid
	Tindakan	0,674	0,5	Valid
Budaya Kerja (X ₃)	Kesadaran diri	0,768	0,5	Valid
	Keagresifan	0,659	0,5	Valid
	Kepribadian	0,873	0,5	Valid
	Performa	0,759	0,5	Valid
	Orientasi Tim	0,651	0,5	Valid
Kemampuan (X ₄)	Kesanggupan Kerja	0,831	0,5	Valid
	Pendidikan	0,716	0,5	Valid
	Masa Kerja	0,823	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas pekerjaan	0,833	0,5	Valid
	Kualitas kerja	0,828	0,5	Valid
	Personal quality	0,856	0,5	Valid
	Kerjasama	0,839	0,5	Valid
	Inisiatif	0,843	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

Tabel 2.Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Kepemimpinan Demokrasi	0,832	Reliabel
Komunikasi	0,898	Reliabel
Budaya Kerja	0,789	Reliabel
Kemampuan	0,838	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,846	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3.One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53911167
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.063
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

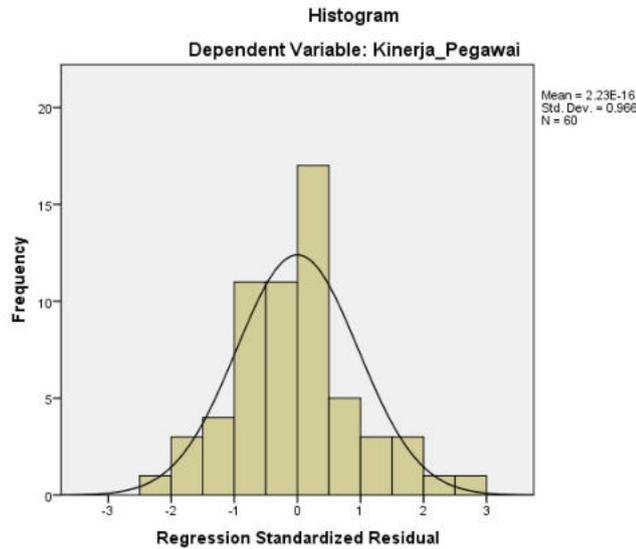
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1.Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut.Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot.Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel4:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

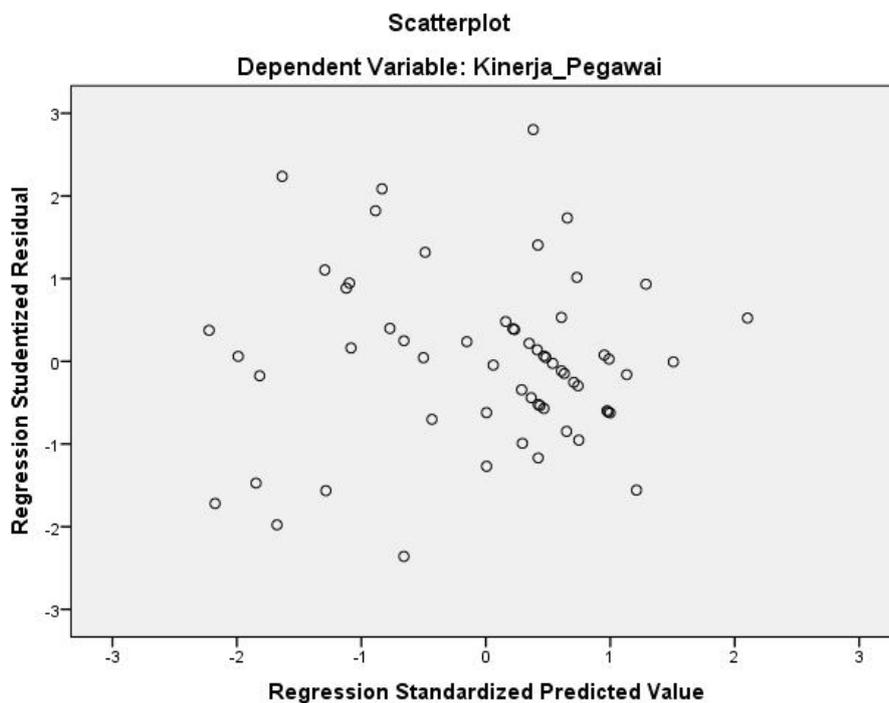
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.235	2.289		-.539	.592		
Kepemimpinan Demokratis	.492	.111	.430	4.431	.000	.705	1.418
Komunikasi	.294	.104	.247	2.365	.017	.576	1.737
Budaya Kerja	.301	.108	.303	2.786	.007	.562	1.781
Kemampuan	.382	.151	.231	2.528	.014	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 4menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami

multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.235	2.289		-.539	.592
Kepemimpinan Demokratis	.492	.111	.430	4.431	.000
Komunikasi	.294	.104	.247	2.365	.017
Budaya Kerja	.301	.108	.303	2.786	.007
Kemampuan	.382	.151	.231	2.528	.014

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1,235 + 0,492X_1 + 0,294X_2 + 0,301X_3 + 0,382X_4$. Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Pendidikan (B_1) sebesar 0,421. Nilai Profesionalisme (B_2) sebesar 0,494. Nilai Kualitas Kehidupan Kerja (B_3) sebesar 0,499. Disiplin Kerja (B_4) sebesar 0,412, dan nilai konstanta (a) sebesar 2,071. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel

Kepemimpinan Demokratis (X_1), Komunikasi(X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kemampuan (X_4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan Demokratis (X_1), Komunikasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kemampuan (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 60 - 4 - 1 = 55$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,673. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.235	2.289		-.539	.592
Kepemimpinan Demokratis	.492	.111	.430	4.431	.000
Komunikasi	.294	.104	.247	2.365	.017
Budaya Kerja	.301	.108	.303	2.786	.007
Kemampuan	.382	.151	.231	2.528	.014

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,431 > t_{tabel} 1,673$ ini berarti variabel Kepemimpinan Demokratis (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Kepemimpinan Demokratis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,365 > t_{tabel} 1,673$ ini berarti variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,017 < 0,05$ yang berarti variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,786 > t_{tabel} 1,673$ ini berarti variabel Budaya Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel Budaya Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,528 > t_{tabel} 1,673$ ini berarti variabel Kemampuan (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel Kemampuan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Kepemimpinan Demokratis (X_1), Komunikasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kemampuan (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 60 - 5 = 5; 55$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5;55)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,383. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.087	4	60.772	23.915	.000 ^b
	Residual	139.763	55	2.541		
	Total	382.850	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kepemimpinan_Demokratis, Komunikasi, Budaya_Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $13.499 > F_{tabel}$ 2.48 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Demokratis (X_1), Komunikasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kemampuan (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan Demokratis (X_1), Komunikasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kemampuan (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.608	1.594

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kepemimpinan_Demokratis, Komunikasi, Budaya_Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,797 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Demokratis (X_1), Komunikasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kemampuan (X_4) sebesar 79,7%, sedangkan sisanya sebesar 20,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Nilai t hitung sebesar $4.431 > t$ tabel 1,673 ini berarti variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Thoha (2013) memberikan pengertian tentang kepemimpinan demokratis yaitu Kepemimpinan partisipatif (demokratis) adalah kepemimpinan dimana pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran – saran dari para bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mandira dan Dewi, 2022), (Hardianti, Novaria dan Widiyanto, 2022), menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $2.365 > t$ tabel 1,673 ini berarti variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,017 < 0,05$ yang berarti variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Ardana, dkk (2012) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhidayat, 2022), (Herawati, Septyarini dan Palupi, 2022), menyimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $2.786 > t$ tabel 1,673 ini berarti variabel Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,007 <$

0,05 yang berarti variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Burhanudin (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Efrinawati, dkk, 2022), (Herwanto dan Egi Radiansyah, 2022), menyimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $2.528 > t$ tabel $1,673$ ini berarti variabel Kemampuan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Robbins (2015) mendefinisikan bahwa “kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Raintung, Lengkong dan Taroreh, 2022), (Syahputri dan Ikhsan, 2022), menyimpulkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan Demokrasi dibuat untuk keputusan bersama, menghargai potensi setiap bawahan dengan mendengar kritik, saran/pendapat serta kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Komunikasi dapat memberi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, serta hubungan yang baik untuk melakukan tindakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Budaya Kerja dapat mencerminkan kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Kemampuan menghasilkan kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Kepemimpinan Demokrasi, Komunikasi, Budaya Kerja dan Kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, Komang dkk.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Burhanudin. 2011. Perilaku Organisasional. Yogyakarta.CAPS.
- Bose Indranil. (2018). *Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE*. Journal of Applied Management and Investment 7(2)
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi, (2022). “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau”. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398. Vol. 7, No. 3, Maret 2022.

- Hardianti, Rachmawati Novaria dan Kendry Widiyanto, (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur". *Administrasi Negara*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Herwanto dan Egi Radiansyah, (2022). "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1 Juli 2022.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Imam Ghozali,. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Made Chandra Mandira dan Dewa Ayu Komang Tri Adinda Dewi, (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Cirebon. Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17 (3), Hal.174 -186.
- Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, Dewi Palupi, (2022). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap". *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 4 No 5 (2022)*. 1466-1484, P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691. DOI: 10.47476/reslaj.v4i5.1152.
- M. Anton Nurhidayat, (2022). "Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan". *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 5, No. 2, April 2022.
- Nur Mustika Syahputri dan Muhammad Ikhsan Harahap, (2022). "Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai". *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*. Vol. 2. No. 2 April 2022. Page 423-438 E-ISSN : 2774-4221.
- Pasolong, Harbani. 2015. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Susanto, Hadi. (2006). *Mengembangkan Kemampuan Self Regulation untuk Meningkatkan Keberhasilan Akademik Siswa*. *Jurnal Pendidikan Penabur Nomor 7*, Halaman 64-71.
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Stefanus Y. Raintung, Victor P. K. Lengkong dan Rita N. Taroreh, (2022). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal.1694-1704.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutardji.2016. "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sedarmayanti. 2013. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja", CV. Mandar Maju, Bandung.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada