
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BATU BARA**

¹Windi Dwi Fransiska, ²Dr. Hadi Suriono, SE., MM

Universitas Asahan, Asahan

e-mail: fransiskawindidwi@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine whether the influence of leadership, organizational culture and communication on employee performance at the Batu Bara Regency Transportation Agency. The results of multiple linear regression analysis obtained $Y = 1.099 + 0.325 X_1 + 0.277 X_2 + 0.391 X_3$. The results of the partial test (t-test) leadership has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value $> t_{table} (3.062) > t_{table} (2.022)$ and a significant value of $0.004 < 0.05$, organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value $> t_{table} (2.390) > t_{table} (2.022)$ with a significant value of $0.022 < 0.05$ and communication variables have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value $(3.653) > t_{table} (2.022)$ with a significant value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously (F-test) shows that H_2 is accepted, thus it can be concluded that leadership, organizational culture and communication have a simultaneous effect on employee performance with a calculated F value $> F_{table} ((20.913 > 2.85)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the R Square determination test are 0.587 or 58.7%, this indicates that employee performance can be explained by the variables of leadership, organizational culture and communication by 58.7%, while the remaining 41.3% is explained by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Communication, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 1,099 + 0,325 X_1 + 0,277 X_2 + 0,391 X_3$. Hasil Uji parsial (uji-t) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,062) > t_{tabel} (2,022)$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,390) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ dan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (3,653) > t_{tabel} (2,022)$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Secara simultan (uji-F) menunjukkan bahwa H_2 diterima dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} ((20,913 > 2,85)$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hasil uji determinasi R Square sebesar 0, 587 atau 58,7%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi dalam organisasi tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara sebagai instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan perhubungan. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci keberhasilan instansi, yang tercermin dari kemampuan mencapai tujuan organisasi melalui kesesuaian kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan kinerja instansi secara keseluruhan.

Di sisi lain, pegawai sebagai penggerak utama instansi dituntut untuk bekerja secara optimal, terlebih lagi pada kondisi saat ini tuntutan terhadap kinerja aparatur pemerintah semakin meningkat seiring dengan kebutuhan akan pelayanan publik yang berkualitas. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Pengelolaan yang baik diharapkan dapat menciptakan rasa nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.

Sejalan dengan kondisi tersebut, hasil observasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara menunjukkan

adanya permasalahan yang tidak terlepas dari tiga faktor utama yang saling berkaitan, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi. Menurut teori kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, menggerakkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa pegawai menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat instruktif, di mana pimpinan lebih banyak memberikan perintah tanpa melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menyebabkan sebagian pegawai kurang termotivasi, kurang berani mengemukakan ide, serta partisipasi dan inovasi dalam memberikan pelayanan publik belum berkembang secara optimal.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Teori budaya organisasi menyatakan bahwa budaya yang kuat mampu membentuk sikap, perilaku, dan pola kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan tanggung jawab dan loyalitas pegawai. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja sebatas memenuhi kewajiban, bukan didorong oleh keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan instansi.

Selain itu, tingkat kedisiplinan pegawai juga belum optimal, yang tercermin dari masih adanya keterlambatan, kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, serta belum terbangunnya kerja sama dan semangat kolaboratif secara menyeluruh di lingkungan kerja.

Kemudian faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Menurut teori komunikasi organisasi, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, dan pesan antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai guna mencapai kesamaan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang efektif ditandai dengan kejelasan pesan, ketepatan waktu penyampaian informasi, serta adanya umpan balik yang baik. Melalui komunikasi yang berjalan dengan baik, koordinasi kerja dapat terlaksana secara optimal, kesalahpahaman dapat diminimalkan, dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan kerja instansi belum sepenuhnya berjalan efektif. Masih ditemukan kendala dalam penyampaian informasi, baik dari pimpinan kepada pegawai maupun antarpegawai. Dalam beberapa kondisi, informasi terkait pelaksanaan tugas belum disampaikan secara jelas dan tepat waktu, sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman. Selain itu, koordinasi antarpegawai dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan kerja sama juga belum berjalan optimal, yang berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan dan berdampak pada kinerja pegawai.

Penulis tertarik mengangkat judul ini karena fenomena di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan pencapaian kinerja pegawai dengan kondisi nyata yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara. Selain itu, Dinas Perhubungan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang perhubungan dan transportasi daerah, sehingga peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, penguatan budaya organisasi, serta komunikasi yang berjalan dengan baik menjadi sangat relevan untuk diteliti.

Sejalan dengan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara”.

METODE

Jenis dan Sifat Penelitian

Penerapan metode pada suatu penelitian perlu dilakukan agar memudahkan dalam proses penentuan dan pengolahan data. Oleh karena itu, penelitian ini ditetapkan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019;16).

Sifat penelitian menggunakan deskriptif, yaitu suatu penelitian yang berfokus pada rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan pengujian hipotesis tertentu. Dengan demikian, penelitian ini hanya berfokus pada pengungkapan kondisi atau fenomena yang terjadi pada saat penelitian (Sugiyono, 2019;206).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada objek penelitian yaitu Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera, Desa Karang Baru, Kecamatan Datuk Tanah Datar, Kabupaten Batu Bara, Provinsi

Sumatera Utara 21254. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2025 sampai dengan bulan April 2026

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 43 orang, di luar Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara.

Teknik pengambilan sampel ini dinamakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019;133). Maka, jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 43 pegawai/responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara

Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Batu Bara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2007 tentang pembentukan Kabupaten Batu Bara sebagai daerah otonom baru hasil pemekaran dari Kabupaten Asahan. Dinas Perhubungan memiliki tugas dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan, khususnya transportasi darat, pengelolaan dan pengawasan lalu lintas, pengawasan terminal, pelayanan angkutan umum, serta pengujian kendaraan bermotor guna mendukung terciptanya sistem transportasi yang aman, tertib, dan teratur di wilayah Kabupaten Batu Bara.

Uji Validitas dan Reliabilitas

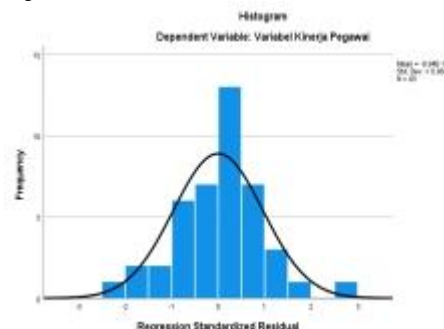
Dari hasil uji validitas koefisien penelitian terhadap setiap pertanyaan dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kinerja pegawai diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008) untuk degree of freedom (df=50), dan

α = 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pertanyaan dari masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α).

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel besarnya diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

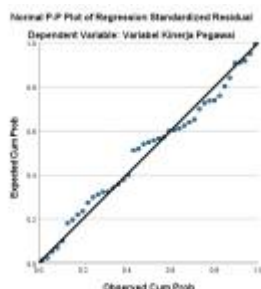
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik Histogram di atas memperlihatkan adanya pola distribusi yang merata disisi kiri dan sisi kanan. Dengan demikian berdasarkan grafik Histogram tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji P-Plot



Gambar 2 Hasil Uji P-Plot

Pada grafik *Normal Probability Plot* di atas dapat dilihat bahwa adanya pola distribusi data yang mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian, berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel dalam model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Kolomogorovsimirnov

Tabel 1 Hasil Uji Kolomogorovsimirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		43
Normal Mean		.0000000
Parameter Std. Deviation		1.69049709
Most Absolute		.094
Extreme Positive		.070
Differences Negative		-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig.		.440
Carlo Sig. 99% (2-tailed) ^c	Lower	.427
	Confidence Interval	
	Upper Bound	.452

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas diketahui besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov*

adalah 0,094 dan nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

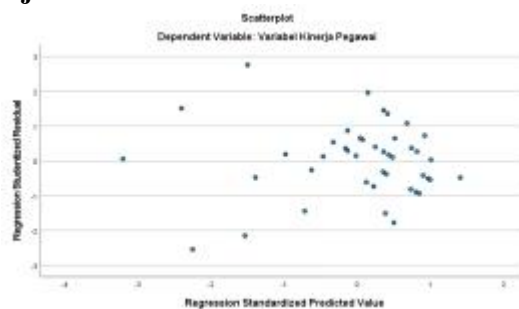
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Variabel Kepemimpinan	.747	1.339
Variabel Budaya Organisasi	.822	1.216
Variabel Komunikasi	.793	1.261

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi memiliki angka *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1 atau lebih kecil dari 1 (satu), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas



Gambar 3 Uji Heterokedasitas

Dari Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah

angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi

Tabel 3 Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	1.099	2.705	
Variabel Kepemimpinan	.325	.106	.351
Variabel Budaya Organisasi	.277	.116	.261
Variabel Komunikasi	.391	.107	.407

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut

$$Y = 1,099 + 0,325 X_1 + 0,277 X_2 + 0,391 X_3$$

1. Konstanta sebesar 1,099. Artinya jika kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi nilainya nol, maka kinerja pegawai nilainya tetap sebesar 1,099.
2. Koefisien variabel kepemimpinan 0,325. Artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) ditambah sebesar satu – satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,325 satuan.
3. Koefisien variabel budaya organisasi 0,277. Artinya jika variabel budaya organisasi (X_2) ditambah sebesar satu – satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,277 satuan.
4. Koefisien variabel komunikasi 0,391. Artinya jika variabel komunikasi

(X_3) ditambah sebesar satu – satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,391 satuan.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.406	.687
Variabel Kepemimpinan	3.062	.004
Variabel Budaya Organisasi	2.390	.022
Variabel Komunikasi	3.653	.001

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji-t diatas dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

1. Nilai signifikansi-t untuk variabel kepemimpinan (0,004) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan $> t_{tabel}$ yaitu $3,062 > 2,022$. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai signifikansi-t untuk variabel budaya organisasi (0,022) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi $> t_{tabel}$ yaitu $2,390 > 2,022$. Dengan demikian secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai signifikansi-t untuk variabel komunikasi (0,001) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi $> t_{tabel}$ yaitu $3,653 > 2,022$. Dengan demikian secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.090	3	64.363	20.913	.000 ^b
	Residual	120.027	39	3.078		
	Total	313.116	42			

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,913, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,85. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,913 > 2,85$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.785 ^a	.617	1.75431	

a. Predictors: (Constant), Variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58,7% variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara. Sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

IV.

SIMPULAN

Pengujian secara parsial:

1. Nilai signifikansi-t untuk variabel kepemimpinan (0,004) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan $> t_{tabel}$ yaitu $3,062 > 2,022$. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai signifikansi-t untuk variabel budaya organisasi (0,022) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi $> t_{tabel}$ yaitu $2,390 > 2,022$. Dengan demikian secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai signifikansi-t untuk variabel komunikasi (0,001) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi $> t_{tabel}$ yaitu $3,653 > 2,022$. Dengan demikian secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian hipotesis, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,913, sedangkan nilai

F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,85. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($20,913 > 2,85$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara, dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil uji koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58,7% variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara. Sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Nilai determinasi R sebesar = 0,785 artinya pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi) terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Batu Bara sebesar 78,5%. Artinya hubungannya sangat erat karena nilainya lebih besar dari 0,50 (50%).

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Liliweri, Alo. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Kencana Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2019. *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Statistik*.

Yogyakarta: Andi Offset.

- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge. 2017. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2016. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Penerbitan Berkala :

- Alvina, C P, N Mursidah, dan F Fauziah. 2023. “Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Timur.” *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. Vol. 11, No. 2: 100–113.
- Bastian, E, K Aprianti, dan I Irawan. 2025. “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.” *JUPEIS: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 4, No. 3: 296–302.
- Handayani, R, R Hermawati, dan E P Astuti. 2025. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi

- Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.” *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 7, No. 2: 250–58.
- Ilham, F A, dan W Agustian. 2024. “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.” Palembang: Universitas Bina Darma.
- Saeti, I, dan M Abid. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.” *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*. Vol. 3, No. 3: 101–7.