

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

DEWI NOVIANTI

Nelly Astuti

Hendarti Tri Setyo Mulyani

*Management Program*  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract-** *The theories used in this research are HRM theory, Leadership Style theory, Competence theory, Communication theory and Performance theory. The method used in this research is to use a quantitative approach through a sample approach. Probability Sampling, is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a member of the sample. Through the Snowball Sampling approach, it is a technique of determining the sample which is initially small in number, then increases. It's like a rolling snowball that grows bigger over time. The sample in this study were employees of the Food and Agriculture Office of Pangkal Pinang, which amounted to 100 people.*

*The results of this study indicate that the Adjusted  $R^2$  is 0.482 or equivalent to 48.2%. It can be concluded that the independent variables (leadership style, competence, and communication) can explain and influence the dependent variable of employee performance by 48.2%. The remaining 51.8% can be explained by other variables not used in this study.*

*The first hypothesis of  $H_1$  does not show a positive and significant t value. This means that the t-test obtained individually (partial) for the leadership style variable has no positive and significant effect on employee performance at the Food and Agriculture Office of Pangkal Pinang City.  $H_0$  is accepted with a value of 0.800.*

*The second hypothesis of  $H_2$  can show a positive and significant t value. This means that it is stated that individually (partial) competence has a positive, and significant effect on employee performance at the Food and Agriculture Office of Pangkal Pinang City.  $H_2$  can be accepted with a value of: 2.273.*

*The third hypothesis of  $H_3$  can show a positive and significant t-value result. This means that it is stated that individually (partial) communication has a positive and significant effect on employee performance at the Food and Agriculture Office of Pangkal Pinang City.  $H_3$  can be accepted with a value of 3,703.*

*The fourth hypothesis from the F test states that the value obtained by the leadership style of competence and communication has a positive, and significant effect on employee performance at the Food and Agriculture Office of Pangkal Pinang City.  $H_4$  is accepted with a value of: 31.751.*

**Keywords:** *Leadership Style, Competence, Communication, and Performance*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasa, keinginan, keterampilan pengetahuan dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu

untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti Gedung mesin dan lain sebagainya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, visi dan pengetahuan khusus.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut Kartini Kartono, Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional pekerjaan mereka.

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2003). Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Untuk

mencapai tujuan tersebut, maka haruslah di pahami kompetensi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena kompetensi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari komunikasi. Pada para penelitian ini, penulis melakukan pengamatan dari data kepegawaian dimana sebesar 24% kompetensi pegawai yang sesuai dengan kondisi kepegawaian.

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang melibatkan dua orang atau lebih. dalam dunia bisnis seorang komunikator yang baik harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik juga harus mampu menggunakan berbagai macam alat atau media komunikasi yang ada untuk menyampaikan pesan – pesan bisnis kepada pihak lain. Komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (dipakai, dikenal, digunakan) baik dengan simbol-simbol, sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang dapat dipahami oleh pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut (William C. Himstreet, 2009). Komunikasi adalah pertukaran gagasan, pendapat, informasi, perintah tertentu yang memiliki tujuan tertentu berhubungan dengan masalah bisnis baik secara personal atau impersonal melalui simbol-simbol, sinyal maupun perilaku atau tindakan yang dapat dipahami oleh pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching, dan penghargaan dan penguatan positif (Kreitner dan Kinicki, 2010).

Kinerja suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir (Cascio 2013: 10). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi yang dilakukan antara karyawan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Rekapitulasi bulanan daftar hadir Aparatur Sipil Negara (ASN) dan PHL/PHT, Dinas pangan dan pertanian kota Pangkalpinang januari 2020 (sebelum pandemi covid-19).

Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang. Yang merupakan daftar hadir ASN dan PHL Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang pada Bulan Januari 2020 (sebelum pandemi covid-19). Pada Bulan Januari 2020 (sebelum pandemi covid-19) total jam kerja rata-rata perhari di 8 jam kerja. dan di bulan januari 2020 yang melaksanakan kegiatan dinas luar (DL) masih terdapat beberapa pegawai yang masih aktif dalam kegiatan dinas luar yang biasanya rutin diadakan tersebut.

Bulan April 2020 mulai pandemi covid-19 , total jam kerja tidak ada yang berubah, masih 8 jam kerja, namun diberlakukannya WFH (*Work From Home*) satu hari masuk kerja satu hari tidak masuk kerja. Namun, Dengan adanya

system WFH ini, ada terdapat kekurangan yang memungkinkan para pegawai menjadi lebih santai dalam bekerja dan mengendornya rasa kedisiplinan kerja. Dikarenakan di tiadakan nya juga Apel pagi dan Apel sore yang biasa nya sebelum pandemi covid-19 rutin dilakukan.

Dengan diberlakunya sistem WFH (*Work From Home*) tentu dapat mengakibatkan terjadinya misskomunikasi. Karena yang biasa nya bekerja secara langsung (*face to face*), sekarang selama pandemi menjadi lewat daring. dan bisa saja terjadi kesalahan atau misskomunikasi. Bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan internet, dll.

Selanjutnya, berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Pangan dan Pertanian kota Pangkal Pinang maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Honorer tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki karena berdasarkan table diatas masih ada pegawai yang pekerjaan yang mereka geluti saat ini tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki saat ini. Dengan demikian hal ini berkemungkinan dapat menyebabkan berkurangnya tenaga ahli pada lingkungan Dinas Pangan dan Pertanian kota Pangkalpinang, karena tidak sesuai nya antara kompetensi dengan bidang pekerjaan yang merereka geluti pada saat ini.

Kemudian, melihat gaya kepemimpinan kepala dinas dilingkungan Dinas Pangan dan Pertanian kota Pangkalpinang, terhadap pegawainya seorang pemimpin ini kurang menerapkan sikap disiplin kepada pegawainya karena yang terjadi pada saat yang seharusnya seorang pemimpin pada saat jam kerja seharusnya berada ditempat pimpian bekerja (kantor), tetapi ia malah mangkir dari pekerja atau tugas nya hal tersebut dapat mengakibatkan para pegawai bawahan Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang menjadi melihat keadaan ini dengan sisi yang tidak baik karena dapat memberikan contoh yang tidak baik seperti kurangnya kedisiplinan bekerja tidak sesuai dengan *jobdesk* yg telah diterapkan sebelumnya yang mengakibatkan dari gaya kepemimpinan tersebut menjadi menurun nya kinerja para pegawai bawahan dilingkungan Dinas Pangan dan Pertanian kota Pangkalpinang dari gaya dan budaya yg terjadi dilingkungan Dinas Pangan dan Pertanian kota Pangkalpinang.

Berdasarkan berbagai uraian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah.

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang.

## II. LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono, (2011) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter  
Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis  
Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*LaissezFaire*)  
Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati (2009) dalam buku Prilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah:

1. Karakteristik pribadi pemimpin  
Menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
2. Kelompok yang dipimpin  
Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
3. Situasi  
Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

### Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat  
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Kebiasaan  
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Tempramen  
Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam member tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.
4. Watak  
Watak seorang pemimpin yang subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian  
Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014).

### Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwill (dalam Wibowo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan Intelektual
- 8) Budaya Organisasi.

### Indikator kompetensi

Terdapat empat indikator kompetensi antara lain sebagai berikut (Wibowo, 2014)

- 1) Motif  
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten difikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat  
Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri  
Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan  
Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

**Komunikasi**

Menurut Wilson Bangun (2015) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran.

**Faktor-Faktor komunikasi**

Berdasarkan definisi yang dibuat pakar komunikasi Harold Lasswell (Effendy, 2005), komunikasi memiliki lima unsur yang saling berketergantungan satu sama lain, diantaranya adalah sumber (*source*), sering disebut juga pengirim (*sender*), penyandi (*encoder*), komunikator dan pembicara.

**Indikator komunikasi**

Menurut Suranto (2011) indikator Komunikasi yaitu:

- 1) Pemahaman  
Pemahaman karyawan dalam pengaplikasian computer terbilang kurang karena masi ada beberapa karyawan yang masih gptek dalam realisasinya
- 2) Kesenangan  
Kesenangan Karyawan dalam bekerja kurang relevan karena kondisi kerja yang kurang nyaman
- 3) Pengaruh pada sikap  
Pengaruh Pada Sikap karyawan belum relevan pada pekerjaan nya dikarenakan sikap invidual dalam bekerja yang membuat gagalnya *team work*
- 4) Hubungan yang semakin baik  
Hubungan yang Baik dalam melakukan interaksi berkomunikasi pada atasan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kurang menjaga betapa pentingnya hubungan antar karyawan menyebabkan memburuknya komunikasi karyawan.

**Kinerja**

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir Cascio (dalam Wibowo 201).

Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan Bacal (2010).

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkahlangkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Disisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang. Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dan organisasi. Disisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Armstrong dan Baron faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (dalam Wibowo, 2014)

- 1) *Produktivitas*, dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.
- 2) *Kualitas*, ditentukan oleh ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
- 3) *Ketepatan waktu*, menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pemesanan dikapalkan sesuai dijanjikan.
- 4) *Cycky Time*, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses.
- 5) *Biaya*, ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit.

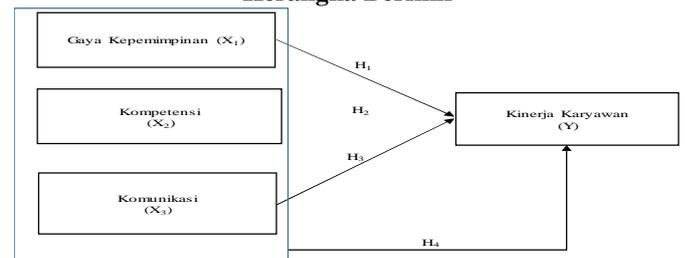
**Indikator kinerja**

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo, 2014) indikator keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 7 indikator sebagai berikut;

- 1) Tujuan  
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar  
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.
- 3) Umpan balik  
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi  
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

**Kerangka Berfikir**

**Gambar 1.**  
**Kerangka Berfikir**



Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

### Hipotesis

1. H<sub>1</sub>: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang
2. H<sub>2</sub>: Ada pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang
3. H<sub>3</sub>: Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang
4. H<sub>4</sub>: Ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) jenis penelitian dibagi tiga "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variable lain.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), dan komunikasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang.

### Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2015) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi berjumlah 101 diantaranya ASN : 49 dan Honor: 52 pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang dan populasi tersebut bersifat finite, yang merupakan ukuran populasi yang diketahui karena jumlahnya dapat dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur.

### Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Sampling Penelitian menurut Sugiyono (2011) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik Sampling, adalah teknik pengambilan sampel.

*Probability Sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### Variabel Yang Diteliti

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu:

#### Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

#### Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan komunikasi (X<sub>3</sub>).

## IV. PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrument Penelitian

Penelitian ini dilakukan uji instrument penelitian untuk memastikan data yang digunakan *valid* dan reliabel (dapat diandalkan). Alat bantu yang digunakan melalui *Application Proram JASP 0.14.1*. Lalu bandingkan nilai koefisien validitas dengan nilai koefisien *Pearson* atau tabel *Pearson* (r-tabel) pada taraf *p-value* (0,05). Kriterianya yaitu; Instrumen valid, jika r-hitung = r-tabel dan Instrumen tidak valid jika r-hitung < r-tabel. Tentukan kategori validitas instrumen yang acuannya pada pengklasifikasian validitas yang dikemukakan oleh Guilford, J.P. 1956:

- a. 0,80 < rxy 1,00 validitas sangat baik (sangat tinggi)
- b. 0,60 < rxy 0,80 validitas baik (tinggi)
- c. 0,40 < rxy 0,60 validitas cukup (sedang)
- d. 0,20 < rxy 0,40 validitas kurang (rendah)
- e. 0,00 < rxy 0,20 validitas jelek (sangat rendah)
- f. rxy 0,00 tidak valid

### Uji Validitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah data yang didapatkan mampu mengukur apa yang diteliti. Pengukuran validitas menggunakan korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson's* dengan nilai total sebagai acuan uji (Guilford, J.P. 1956). Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dan tingkat *p-value* 5%, maka berdasarkan tabel *p-value Product Moment* didapatkan r-tabel sebesar 0,195. Berikut 4 (empat) tabel hasil uji validitas diantaranya.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Indikator Item Pernyataan	t-hitung	t-tabel	P-Value	Klasifikasian Keterangan	Keterangan
GK.X1	0,715	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X2	0,806	0,195	<.001	Sangat Tinggi	Valid
GK.X3	0,773	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X4	0,661	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X5	0,629	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X6	0,722	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X7	0,718	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X8	0,675	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X9	0,726	0,195	<.001	Tinggi	Valid
GK.X10	0,777	0,195	<.001	Tinggi	Valid

Sumber: *Output JASP 0.14.1 2021*

Pada hasil uji validitas tabel diatas variabel gaya kepemimpinan didapatkan bahwa nilai r-hitung setiap indikator item pernyataan lebih besar daripada nilai r-tabel dan nilai *p-value* setiap indikator item pernyataan kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika semua 10 (sepuluh) indikator item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan *valid* sehingga mampu mengukur dengan baik apa yang diteliti.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Indikator Item Pernyataan	t-hitung	t-tabel	P-Value	Klasifikasian Keterangan	Keterangan
KP.X1	0,747	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X2	0,640	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X3	0,630	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X4	0,598	0,195	<.001	Cukup Sedang	Valid
KP.X5	0,670	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X6	0,616	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X7	0,716	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X8	0,760	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X9	0,660	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X10	0,759	0,195	<.001	Tinggi	Valid

Sumber: *Output JASP 0.14.1 2021*

Dari hasil uji validitas tabel di atas, variabel kompetensi didapatkan bahwa nilai r-hitung setiap indikator item pernyataan lebih besar daripada nilai r-tabel dan nilai *p-value* setiap indikator item pernyataan kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika semua 10 (sepuluh) indikator item pernyataan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan *valid* sehingga mampu mengukur dengan baik apa yang diteliti.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi**

Indikator Item Pernyataan	t-hitung	t-tabel	P-Value	Klasifikasian Keterangan	Keterangan
KN.X1	0,821	0,195	<.001	Sangat Tinggi	Valid
KN.X2	0,727	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KN.X3	0,874	0,195	<.001	Sangat Tinggi	Valid
KN.X4	0,795	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KN.X5	0813	0,195	<.001	Sangat Tinggi	Valid
KN.X6	0,729	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KN.X7	0,621	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.X8	0,849	0,195	<.001	Sangat Tinggi	Valid

Sumber: *Output JASP 0.14.1 2021*

Terdapat hasil uji validitas variabel komunikasi didapatkan bahwa nilai r-hitung setiap indikator item pernyataan lebih besar daripada nilai r-tabel dan nilai *p-value* setiap indikator item pernyataan kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika semua 8 (delapan) indikator item pernyataan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan *valid* sehingga mampu mengukur dengan baik apa yang diteliti.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator Item Pernyataan	t-hitung	t-tabel	P-Value	Klasifikasian Keterangan	Keterangan
KP.Y1	0,583	0,195	<.001	Cukup Sedang	Valid
KP.Y2	0,524	0,195	<.001	Cukup Sedang	Valid
KP.Y3	0,626	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y4	0,627	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y5	0,649	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y6	0,594	0,195	<.001	Cukup Sedang	Valid
KP.Y7	0,637	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y8	0,708	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y9	0,751	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y10	0,694	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y11	0,721	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y12	0,615	0,195	<.001	Tinggi	Valid
KP.Y13	0,668	0,195	<.001	Tinggi	Valid

Sumber: *Output JASP 0.14.1 2021*

Terdapat hasil uji validitas variabel kinerja pegawai didapatkan bahwa nilai r-hitung setiap indikator item pernyataan lebih besar daripada nilai r-tabel dan nilai *p-value* setiap indikator item pernyataan kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika semua 13 (tiga belas) indikator item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan *valid* sehingga mampu mengukur dengan baik apa yang diteliti.

**Uji Reliabilitas**

Penelitian ini, aplikasi dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Guilford, J.P. 1956). Menurut Ghazali (2009) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Hasil uji menggunakan *Application JASP 0.14.1* terdapat hasil output sebagai berikut.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Keempat Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai minimal	Klasifikasian Keterangan	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,880	0,60	Sangat Tinggi	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,894	0,60	Sangat Tinggi	Reliabel
Kompetensi	0,866	0,60	Sangat Tinggi	Reliabel
Komunikasi	0,899	0,60	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: *Output JASP 0.14.1 2021*

Berdasarkan hasil tabel perbandingan data di atas, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap masing-masing variabel lebih tinggi dari pada 0,600 sehingga dapat disimpulkan jika pada 4 (empat) variabel yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat pengumpul data.

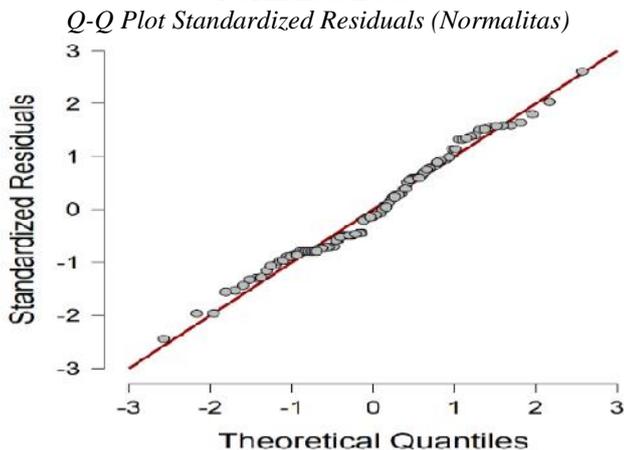
**Hasil uji asumsi klasik**

Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda. Pada penelitian ini digunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Alat bantu adalah *Aplication JASP 0.14.1*. Berikut hasil uji asumsi klasik melalui *output JASP 0.14.1* sebagai berikut.

**Uji Normalitas**

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan tujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

**Gambar 2.**  
**Normalitas Data**



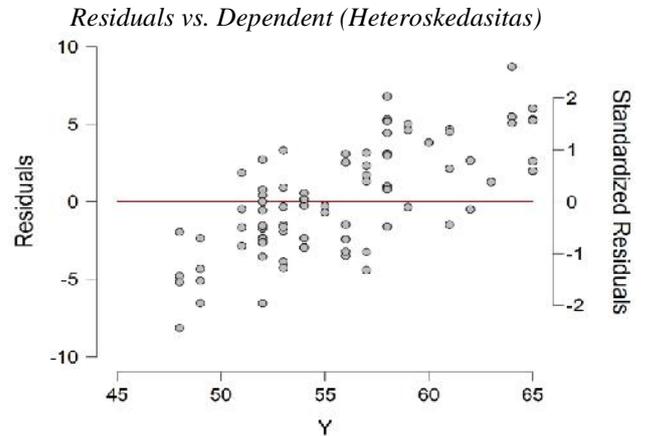
Sumber: *Output JASP 0.14.1. 2021*

Dari gambar 2, di atas dapat ditarik kesimpulan, jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak disekitaran garis lurus (melingkari garis lurus diagonal dan tidak menyebar jauh pada garis lurus), sehingga dapat dinyatakan bahwa persyaratan normalitas dapat di penuhi. Dapat disimpulkan jika 4 (empat) variabel

yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat pengumpul data prediksi.

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 3**  
**Heteroskedasitas**



Sumber: *Output JASP 0.14.1. 2021*

Gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinieritas dengan tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai toleransinya. Jika VIF kurang dari 10,000 dan nilai toleransi lebih dari 0,100 maka regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas. (Bachtiar, 2011). Berikut hasil uji multikolinieritas dimuat dalam tabel.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Tolerance	Batas minimum	VIF	Batas maksimum	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.228	0,100	4.394	10,000	Bebas dari gejala multikolinieritas
Kompetensi	0.221	0,100	4.532	10,000	Bebas dari gejala multikolinieritas
Komunikasi	0.657	0,100	1.522	10,000	Bebas dari gejala multikolinieritas

Sumber: *Output JASP 0.14.1. 2021*

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 6, didapat nilai toleransi semua variabel lebih dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,000 maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisa uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh dari besarnya nilai *adjusted R<sup>2</sup>* (Karen variabel yang digunakan lebih dari 1 variabel). Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat bersifat lemah. Ghozali (2009) mengemukakan bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dimuat dalam tabel.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Keterangan
H <sub>0</sub>	0.706	0.498	0.482	Variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 48,2%

Sumber: *Output JASP 0.14.1. 2021*

Dari hasil pada tabel 8 di atas, didapatkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,482 atau setara dengan 48,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komunikasi) dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai sebesar 48,2%. Sisanya sebesar 51,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan kepada masing-masing hipotesis dengan urutan (uji t b<sub>1</sub>X<sub>1</sub>, uji t b<sub>2</sub>X<sub>2</sub> dan uji t b<sub>3</sub>X<sub>3</sub> dan uji F ANOVA) variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkal Pinang dengan langkah diantaranya. Berikut seluruh penyajian hipotesi uji t dan uji F beserta penjelasnya.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji t Parsial (Partial t Test)**

Variabel	t-hitung	t-tabel	P-Value	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.800	1,66055	0,426	Tidak berpengaruh positif dan signifikan
Kompetensi	2.273	1,66055	0,025	Berpengaruh positif dan signifikan
Komunikasi	3.703	1,66055	< ,001	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: *Output JASP 0.14.1. 2021*

**Uji t Hipotesis H<sub>1</sub>**

Dari hasil pada tabel 9, didapatkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan 0,800 lebih besar t-tabel 1,66055 dan nilai *p-value* 0,426 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hal ini bedasarkan penelitian dinas yang dimaksud telah menerapkan sistem kantor mempengaruhi sehingga pegawai mampu atau memiliki kemampuan menjalankan tugas yang baik dan benar dalam lingkup organisasi pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang.

**Uji t Hipotesis H<sub>2</sub>**

Sedangkan hasil pada tabel 9, terdapat nilai t-hitung untuk kompetensi sebesar 2,273 dan jika dibandingkan dengan nilai t-tabel 1,66055 maka lebih besar t-hitung. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai positif menandakan kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai H<sub>0</sub> ditolah H<sub>2</sub> diterima. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yaitu kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang dapat diterima.

Kemudian hasil pada table 9, didapatkan juga nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar 3.703 lebih besar daripada t-tabel 1,666055 dan nilai *p-value* <,001 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Selain itu, nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar 3.703 yang bernilai positif menandakan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yaitu komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang dapat diterima.

**Uji F Secara Bersama-sama**

Uji F ini dilakukan untuk membandingkan rata-rata lebih dua sampel hasil uji F menggunakan *Application Program JASP 0.14.1*. Dengan output berikut.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji F Simultan (Simultaneous)**

Model	F-hitung	df	F-tabel	p-Value	P-Value ( )	Keterangan
H <sub>0</sub>	31.751	3	2.70	< .001	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
		96				

Sumber: *Output JASP 0.14.1. 2021*

Dari hasil *output JASP 0.14.1* di atas terdapat hasil uji ANOVA secara bersama-sama, didapat nilai F-hitung adalah 31,751 dengan tingkat *p-value* <,001 dan F-tabel adalah 2,70 dengan probabilitas 0,05. Oleh karena probalitas (<,001) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bias dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Atau bias dikatakan gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterma. Hal ini artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> yaitu gaya kepemimpinan kompetensi dan komunikasi secara simultan

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang dapat diterima.

### Deskripsi Hasil Penelitian

Hipotesis pertama dari  $H_1$  tidak menunjukkan nilai  $t$  yang positif dan signifikan. Hal ini Artinya uji  $t$  yang didapat secara individual (partial) variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_0$  diterima. Artinya hipotesis  $H_1$  yaitu gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa terjadinya ketidakpastian diantara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi yang kurang kondusif pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang yang telah dilaksanakan pada era covid-19 saat ini,  $H_0$  dapat diterima.

Hipotesis kedua dari  $H_2$  dapat menunjukkan nilai  $t$  yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_2$  dapat diterima. Hal ini Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang memberikan pelatihan, motivasi agar mempunyai kemauan dan kesiapan para pegawai untuk memberikan prestasi kerja yang lebih bertanggung jawab para-pegawai pada masing-masing bidangnya artinya  $H_2$  dapat diterima.

Hipotesis ketiga dari  $H_3$  dapat menunjukkan hasil nilai  $t$  yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_3$  dapat diterima. Hal ini setiap pegawai dalam suatu Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang memiliki keterampilan dan pengetahuan agar dapat komunikasi yang efektif terhadap kinerja pegawai secara langsung.

Hipotesis empat dari uji  $F$  menyatakan bahwa nilai yang didapat gaya kepemimpinan kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_4$  diterima. Artinya memberikan bukti yang tepat sejak era Covid-19 saat ini. Selain itu, ini juga berarti Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkal Pinang telah memenuhi komitmennya terhadap pegawai. Kemampuan dan kesiapan pegawai memberikan potensi untuk berprestasi atas kinerjanya. Setiap pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dapat memberikan prestasi tertentu.

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, baik kompetensi dan maupun komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkal Pinang baik secara uji  $t$  maupun secara uji  $F$  yang dilakukan pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang. Sedangkan jika gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi dikelola dengan sangat baik terhadap kinerja pegawai oleh Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang substansinya implementasinya diperuntukan kepada kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang akan menjadikan prestasi kerjanya sangat tinggi.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Menurut hasil analisis dan pembahasan data, penulis membuat kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tersebut Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang adalah:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Adjusted  $R^2$  sebesar 0,482 atau setara dengan 48,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komunikasi) dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai sebesar 48,2%. Sisanya sebesar 51,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Hipotesis pertama dari  $H_1$  tidak menunjukkan nilai  $t$  yang positif dan signifikan. Hal ini Artinya uji  $t$  yang didapat secara individual (partial) variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_0$  diterima adalah dengan nilai: 0,800.
3. Hipotesis kedua dari  $H_2$  dapat menunjukkan nilai  $t$  yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_2$  dapat diterima adalah dengan nilai: 2,273.
4. Hipotesis ketiga dari  $H_3$  dapat menunjukkan hasil nilai  $t$  yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_3$  dapat diterima adalah dengan nilai: 3.703.
5. Hipotesis empat dari uji  $F$  menyatakan bahwa nilai yang didapat gaya kepemimpinan kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Pertanian Kota Pangkalpinang  $H_4$  diterima adalah dengan nilai: 31,751.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] AW, Suranto. 2011. "Komunikasi Interpersonal". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Bangun, Wilson. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- [3] Bacal, Robert, 2010. "Performance Management". Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [4] Cascio Weyne F. 2013, "Managing Human Resorce Management Productivity, Quality of Work Life, Profits". 9<sup>th</sup> edition, McGraw-Hill Irwin, New York America.
- [5] Effendi, Usman. 2014. "Asas Manajemen". Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Guilford, J.P. 1956. "Fundamental Statistic in Psychology and Education". 3<sup>rd</sup> Ed. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- [7] I Komang, Ardana, dan Ni Wayan Mujiati, (2009), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- [8] Kartini Kartono. 2011. "*Pemimpin dan Kepemimpinan*", Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- [9] Kreitner dan Kinicki. 2010. "*Organizational Behavior*". Penerbit: Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [10] Mulyasa. E. 2003. "*Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*". Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- [11] Mark A Goss-Sampson. 2019. "*Statistical Analysis In JASP: A Guide For Students*". 2nd Edition v 0.10.2 July 2019. Mark A Goss-Sampson.
- [12] Sugiono. 2016. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Bandung: PT Alfabet.
- [13] William C. Himstreet, Wayne Murlin Baty, *Business Communications: Principles and Methods SWC-Business Communication Series*, Kentucky: Pub. Co.2009.
- [14] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.