

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN POLA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN WAY KANAN

## *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION PATTERNS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOCIAL SERVICES OF WAY KANAN DISTRICT*

Azwar Anas<sup>1\*</sup>, Sri Andayani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: azwaranas857@gmail.com

### Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pola komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 91 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan, dengan tingkat pengaruh R-square sebesar 71,8 persen. Terdapat pengaruh Pola Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan dengan tingkat pengaruh sebesar 77,1 persen. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan, dengan tingkat pengaruh sebesar 79,3 persen.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Pola Komunikasi, Kinerja

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of leadership style and communication patterns on employee performance at the Way Kanan District Social Service. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 91 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Leadership Style on Performance at the Way Kanan District Social Service, with an R-square influence level of 71.8 percent. There is an influence of Communication Patterns on employee performance at the Way Kanan District Social Service with an influence level of 77.1 percent. There is an influence of Leadership Style and Communication Patterns together on employee performance at the Way Kanan Regency Social Service, with an influence level of 79.3 percent.*

**Keywords:** Leadership Style, Communication Patterns, Performance

---

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (Susan, 2019) Hal ini dikarenakan dalam semua aktivitas organisasi selalu melibatkan SDM sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama.

Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh SDM yang berada didalamnya dibutuhkan suatu kemampuan dari seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia didalamnya agar dapat melakukan kerjasama sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin adalah motor penggerak berbagai unsur yang berada organisasi yang dipimpinnya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik (Oktiani, 2015)

Menurut Tjiptono dalam Semet gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Semet, 2022). Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Kepemimpinan adalah bagian penting dari

manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi

Perilaku seorang pemimpin merupakan cerminan gaya kepemimpinannya berdasarkan pemahaman sendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktiitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat memengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap

kinerja Pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan instansi oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam perusahaan tersebut (Sriathi, 2012). Menciptakan kinerja pegawai yang baik adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan, dan komunikasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu instansi. Oleh karena itu, organisasi atau instansi harus memahami bahwa Kepemimpinan, dan komunikasi merupakan suatu hal yang penting untuk dibangun sebagai upaya untuk menciptakan kemajuan instansi melalui kinerja pegawai yang optimal.

Dari beberapa faktor menurunnya kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan pola komunikasi diduga cukup signifikan memberikan pengaruh terhadap naik turunnya kinerja pegawai. Dalam kaitan itu, tampak kepemimpinan memiliki peran yang strategis dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya. Peranan pemimpin yang berkemampuan beradaptasi dengan dinamika pembangunan sangat menentukan dalam mewujudkan cita-cita berdasarkan aspirasi masyarakat dan sekaligus merupakan kebutuhan yang sentral dalam menggerakkan sejumlah orang guna percepatan pembangunan daerah. Keberadaan seorang pemimpin menjadi penting dan harus berwawasan, mampu berinisiatif kreatif, inovatif, berkualitas dan menjadi teladan bagi yang dipimpin dilingkungan kerjanya.

Fenomena gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan masih banyak kekurangan, adapun permasalahan

yang terjadi di instansi tersebut adalah belum optimalnya pemimpin menyampaikan informasi atau berita kepada bawahan, sehingga terkadang pegawai atau bawahan tidak mengerti sehingga tidak mampu melaksanakan tugas yang diinginkan oleh pimpinan, kebijakan pimpinan berkaitan dengan tugas dan fungsi bawahannya tidak sesuai sehingga berakibat kurang maksimal kinerja yang dihasilkan, serta kurang tegasnya pemimpin terhadap ketidakdisiplinan pegawai terkadang datang terlambat maupun tidak hadir, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan, dan hal ini mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yang berakibat pada menurunnya kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor terjalannya pola komunikasi antar pegawai didalam instansi (Geralt, Koleangan, & Sepang, 2020) . Pola komunikasi adalah suatu aturan penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan tujuan agar dapat merubah sikap, atau perilaku atau pendapat komunikan tersebut (Setyawati, Prijowidodo, & Inggrit, 2019).

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari instansi. Komunikasi memungkinkan setiap pegawai yang berada di instansi untuk saling membantu dan saling beriteraksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bisa sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan.

Komunikasi dalam suatu instansi

merupakan faktor yang sangat penting, karena dalam instansi terdiri dari sekelompok manusia yang saling bergantung dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Dengan melakukan komunikasi, anggota kelompok bekerja dan saling berhubungan. Selain itu komunikasi adalah sarana yang efektif bagi anggota kelompok untuk berkoordinasi serta menjadi sarana untuk menyatakan harapan-harapan mereka kedepan.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun (Lotje, Sumayku, & Sambul, 2016)

Selanjutnya tentang pola komunikasi Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung (Aridansyah, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang teori kinerja karyawan mengatakan hubungan antara kinerja karyawan dengan komunikasi dan motivasi mempunyai keterikatan. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut

Mangkunegara (2011: 67) adalah “faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Menurut Anoraga (2004:178), Komunikasi memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota karyawan lain dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Komunikasi antar pegawai yang berjalan efektif akan mempengaruhi jalannya pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada kinerja pegawai. Tidak efektifitasnya komunikasi antara sesama pegawai berdampak kesalahpahaman dalam melakukan tugas yang diberikan dan berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun.

Fenomena jalannya komunikasi di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan ditemukan fakta bahwa komunikasi yang terjalin belum efektif. Komunikasi yang kurang efektif ditunjukkan kepada keterlambatan informasi kehadiran pegawai, kegiatan dinas luar serta, kegiatan lapangan lainnya. Hal tersebut berdampak kepada kinerja pegawai dan instansi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan”**.

## KAJIAN TEORI

Gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai (Agustina, 2018).

Gibson et al. mengemukakan bahwa komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi;

termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi (Aridansyah, 2019). Handoko menjelaskan bahwa komunikasi ke bawah (*down-ward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui beberapa tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah (Handoko, 2017). Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui beberapa tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan.

Pengertian kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Dharma adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Sejalan dengan pengertian tersebut, Mangkunegara menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Adapun pengertian kinerja menurut Robbins Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins & Judge, 2016)

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan. Menurut Sugiyono, sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari

jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh PNS yaitu 91 orang pegawai, tidak termasuk peneliti dan pimpinan.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.

Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut: Untuk memperoleh data primer dilakukan teknik sebagai berikut :

#### a. Observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi gaya kepemimpinan pola komunikasi, dan kinerja pegawai yang terjadi secara faktual di lokasi penelitian

#### b. Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui .

Tabel 1  
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2014)

Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

#### c. Data sekunder

Diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain.

#### Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah

penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat – sifat populasi tertentu yang digambarkan melalui angka-angka atau gambar .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kuantitatif

#### Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebagai berikut

Tabel 2  
Uji Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.155	3.028			1.372	.176
	Gaya Kepemimpinan	.870	.079	.848		11.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  11.067. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.662, maka  $t_{hitung}$  11.067 >  $t_{tabel}$  1.662 sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_0$  yang

menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) adalah  $Y = 4.155 + 0.870 X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja di Dinas Sosial

Kabupaten Way Kanan sebesar 0.870 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3  
Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.718	.713	2.018
A. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi ( $KD = R^2 = 0,718 \times 100\% = 71,8\%$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan sebesar 71,8%, sedangkan

sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### Uji Pola Komunikasi ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebagai berikut

Tabel 4  
Uji Hipotesis Pola Komunikasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.636	3.008		-.211	.833
	Pola Komunikasi	.995	.078	.878	12.730	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  12.730. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.662, maka  $t_{hitung} 12.730 > t_{tabel} 1.662$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dapat diterima.

Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah  $Y = -0.636 + 0.995 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pola Komunikasi akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.995 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Pola Komunikasi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi antara variabel

Tabel 5  
 Koefisien Determinasi Pola Komunikasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.767	1.818

a. Predictors: (Constant), Pola Komunikasi

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pola Komunikasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,878 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,771 \times 100\% = 77,1\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Pola Komunikasi ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 77,1%, sedangkan

sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 6  
 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.434	2	275.217	89.799	.000 <sup>b</sup>
	Residual	144.046	47	3.065		
	Total	694.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Pola Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 89.799 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3.097 maka Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pola Komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

dan Pola Komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pola Komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 7  
 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.793	.784	1.751

a. Predictors: (Constant), Pola Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pola Komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,890 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi ( $KD$ ) =  $R^2$  =  $0,793 \times 100\% = 79,3\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi

terhadap Kinerja sebesar 79,3% dan sisanya sebesar 20,7% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebagai berikut :

Tabel 8  
Perhitungan Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan , Pola Komunikasi dan Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.867	2.898		-.299	.766
	Gaya Kepemimpinan	.326	.149	.318	2.187	.034
	Pola Komunikasi	.675	.165	.596	4.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = -0.867 + 0,326 X_1 + 0,675 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,326 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pola Komunikasi sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,675 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,326$  lebih kecil daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,675$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pola Komunikasi lebih besar dibandingkan variabel Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan.

### Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar  $= 11.067 > t_{tabel} 1.662$ . Besarnya koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah 71,8%. Dengan persamaan regresi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja adalah sebesar  $Y = 4.155 + 0.870 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan sebesar 0.870 point. Hal ini memberikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Pola Komunikasi ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan sebesar 0,878 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  12.730 >  $t_{tabel}$  1.662. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah 77,1%. Untuk model persamaan Pola Komunikasi regresinya adalah  $Y = -0.636 + 0.995 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pola Komunikasi akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.995 point. Hal ini menunjukkan bahwa Pola Komunikasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil sebesar 89.799 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3.097. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pola Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,890 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan, sebesar 79,3% dan sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian

ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Way Kanan. dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil 89.799 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3.097. Persamaan regresi berganda antara Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi dengan Kinerja adalah  $Y = -0.867 + 0,326 X_1 + 0,675 X_2$ . Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 79,3% dan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Gaya Kepemimpinan dan Pola Komunikasi terhadap Kinerja adalah 0,890 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika .... *Kindai, II*(1), 1–6. Retrieved From <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/Kindai/Article/View/200>
- Aridansyah, D. O. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89–98.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, (April), 5–24.
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM* (PT. Rafika). Bandung.
- Oktiani, N. (2015). Kinerja Pegawai Pada Pd Pasar Jaya Hwi Lindeteves. *INSPIRASI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 358–365.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior (16 Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Semet, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 858–866. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.40543>
- Setyawati, N. K. D., Prijowidodo, G., & Inggrit, I. (2019). Pola Komunikasi Organisasi Pdi Perjuangan Dalam Proses Kaderisasi Di Dpc Kabupaten Sidoarjo. *Scriptura*, 8(1), 30–40. <https://doi.org/10.9744/Scriptura.8.1.30-40>
- Sriathi, A. A. A. (2012). Analisis Kinerja Karyawan Di The Villas Bali Hotel And Spa Kuta, Badung. *Piramida*, 5(2), 1–11.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.