

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LAESEZ FAIRE, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN BANTAENG

Rosdiana^{*1}, Muhammad Hidayat², Muh Said³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail:^{*1}madjidyosdiana@gmail.com, ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhsaid@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan pengamatan, membagikan kuesioner dan dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng berjumlah 103 responden. Dari data tersebut maka unit analisis diambil dari besaran jumlah pegawai negeri sipil (PNS) sehingga metode sensus merupakan metode yang sesuai dengan kondisi yang ada pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian Kabupaten Bantaeng, Namun pada variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada kantor dinas pertanian, namun pada variabel komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian Kabupaten Bantaeng. Sedangkan dari hasil uji determinasi yang meliputi gaya kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi sebagai variabel (X) mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, and communication on employee performance at the Bantaeng Regency Agriculture Office

The research approach used in this study is a quantitative method with an explanatory approach. Data collection techniques used are by making observations, distributing questionnaires and documentation. The population is all employees at the Bantaeng Regency Agriculture office totaling 103 respondents. From these data, the unit of analysis is taken from the number of civil servants (PNS) so that the census method is a method that is in accordance with the existing conditions at the Bantaeng Regency Agricultural Office.

The results showed that Leadership Style had an influence on employee performance at the Bantaeng Regency agricultural office, but the motivation variable had no effect on performance at the agricultural office, but the communication variable had an influence on employee performance at the Bantaeng Regency agricultural office. Meanwhile, from the results of the determination test which includes leadership style, motivation and communication as a variable (X) has a contribution to employee performance by 51%, while the remaining 49% is influenced by other variables not included in the study.

Keywords: leadership style, motivation, communication, performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini instansi pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaiknya bagi masyarakat oleh karena itu instansi pemerintah harus lebih meningkatkan kinerja pegawainya agar mereka mampu bersaing pada era globalisasi saat ini. Jika kinerja pegawai meningkat maka akan berdampak baik bagi instansi dimana

pegawai bekerja. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, yang perlu mendapat perhatian dari pihak instansi adalah masalah kinerja pegawai dalam mencapai tujuan. Instansi yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak pada memperburuk citra dari instansi pemerintah karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan yang strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan organisasi. Dikatakan mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisor dari seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peran utama dalam menentukan dinamika dari semua sumber yang ada. Disamping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan juga mutlak diperlukan, dimana terjadi interaksi kerja sama antara dua orang atau lebih mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama oleh para anggota-anggotanya.

Menurut Robbins dan Judge 2014, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dan mengarahkannya pada tujuan bersama. Kepemimpinan mampu membawa peran penting dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan terarah, dengan kepemimpinan maka dapat mengelola dan mengendalikan berbagai sistem dalam organisasi agar dapat konsisten dengan tujuan organisasi, pemimpin merupakan faktor penting dan penentu keefektifan organisasi dan pekerja.

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi, dalam suatu organisasi atau instansi, pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor peningkatan kinerja tersebut antara lain faktor gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja bagi pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan sangat penting terhadap kinerja, khususnya kinerja pegawai. Pengaruh tersebut tergantung dari cara seorang pemimpin memperlakukan bawahannya. Kinerja pegawai tentunya mengalami peningkatan ketika seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya mampu memberdayakan bawahan, memberikan perhatian, penghargaan dan menciptakan situasi yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Dampak-dampak tersebut meliputi semangat kerja pegawai meningkat, ketaatan pegawai semakin membaik, pegawai mampu bertanggung jawab. Sebaliknya kinerja pegawai akan berjalan mandek apabila seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang ideal dan tidak mampu memberikan pengaruh positif bagi para pegawainya.

Menurut Dhaniel 2014, Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Fenomena lain dari pengaruh gaya kepemimpinan *laeszez faire* dalam meningkatkan kinerja yaitu masalah motivasi, motivasi yang diberikan oleh pemimpin akan membuat kesadaran penuh bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan

meningkatkan performa mereka. Menurut Hasibuan 2016 “Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi.” Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai” atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja pegawai tersebut.

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi pegawai yaitu memberikan pengakuan atas hasil kerja, baik pengakuan berbentuk (reinforcemen) maupun pengakuan berbentuk penghargaan, sehingga pegawai akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk mengejar target kinerja yang telah ditentukan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai atau pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Guna mewujudkan kinerja pegawai tersebut, seorang pemimpin harus dapat memberikan perhatian. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak hanya sebatas aspek materiil tetapi juga harus didukung dengan aspek non material, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan pegawai merasa puas serta hasil kerjanya dihargai. Dengan demikian motivasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan diharapkan menimbulkan dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk melakukan tugas- tugas yang telah diberikan dan ini akan menimbulkan adanya rasa tanggung jawab yang besar sehingga dapat berdampak pada tingkat kreativitas pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh suatu organisasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi secara empiris yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa pegawai di dinas pertanian Kabupaten Bantaeng masih banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang baik hal ini disebabkan karena tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai sehingga tanggung jawab yang dipikul sangat berat apalagi tidak diimbangi dengan imbalan yang diberikan, hal lain motivasi pegawai di dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng tidak memperlihatkan keinginan untuk meningkatkan karier, mereka hanya datang bekerja setelah pekerjaan selesai mereka pulang kerumah masing-masing tanpa berfikir bagaimana meningkatkan karir mereka, Fenomena tersebut mempengaruhi hasil kinerja pegawai. seperti banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang baik hal ini dapat di lihat masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain Faktor gaya kepemimpinan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah komunikasi. Komunikasi menurut Astrid Susanto 2016 dalam buku Komunikasi dalam Teori dan Praktek mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pengoperasian lambang- lambang yang mengandung arti, proses penyampaian dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Komunikasi juga merupakan bagian yang paling penting dalam suatu organisasi, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan organisasi, komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, membuat terjadinya kesalahan. Hasil observasi bahwa komunikasi kurang baik disebabkan pegawai dalam berkomunikasi sering terjadi kesalahan dalam penyampaian pesan sehingga menimbulkan kesalahan paham yang menimbulkan konflik yang memicu perselisihan. Ketahanan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada

cara manusia berkomunikasi antar satu sama lainnya.

Oleh sebab itu, makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut.

Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (mutual understanding) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (frame of references) dan kesamaan pengalaman (field of experience) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

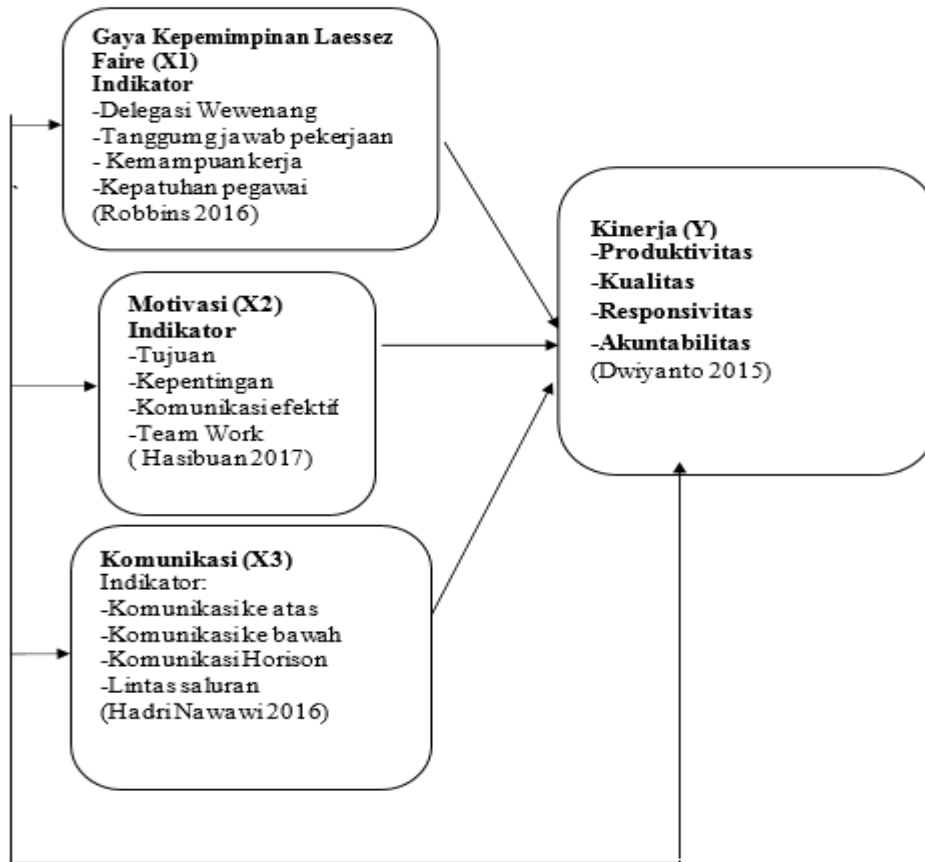
Selain itu Dinas Pertanian juga memiliki beberapa tugas dan fungsi lain seperti penyuluhan pertanian, merumuskan kebijakan pertanian, mengurus kebijakan bidang pangan, administrasi ketatausahaan pertanian, pembinaan teknis pada pihak-pihak bidang pertanian, memastikan ketersediaan pupuk pertanian, hingga penyaluran bantuan alat dan mesin pendukung pertanian. Selain itu, Dinas Pertanian terkait fungsi dan tugasnya, Dinas Pertanian memiliki wewenang untuk mengeluarkan Surat Izin Pertanian, Izin Alih Fungsi, Izin Usaha Pertanian, Pembukaan Lahan dan Izin Lainnya terkait pertanian. seperti menurunnya untuk mencapai kinerja pegawai yang di harapkan.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng, nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal berdasarkan pengamatan peneliti pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng, yaitu diantaranya: pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, tidak patuh terhadap atasan, bekerja malas-malasan, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Hal ini berdampak negative terhadap penurunan kinerja pegawai,

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2014) menegaskan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya".

Pegawai negeri sebagai seorang aparatur pemerintah dan sekaligus sebagai abdi masyarakat bahkan selalu siap dalam menjalankan tugas dengan baik serta siap melayani masyarakat dengan baik pula. Seorang pegawai negeri selalu dituntut agar selalu bekerja dengan penuh semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terkesan lamban. Semangat kerja bagi pegawai negeri sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja yang diberikan kepada masyarakat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Gaya kepemimpinan, motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.
3. Diduga bahwa variabel Komunikasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. Hal ini peneliti tetapkan berdasarkan hasil kajian pustaka di mana setiap komunikasi menghasilkan variabel yang paling dominan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pendekatan metode survey yang menggunakan teknik analisis korelasi guna dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Oleh karena itu penelitian kuantitatif menggunakan angka- angka yang diperoleh dari kuesioner yang didarkan kepada responden dan dikelola secara statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.

Penelitian dilaksanakan di Kantor dinas pertanian Kabupaten Bantaeng yang

beralamat jalan Andi Mannappiang kelurahan Lamalaka Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Provinsi Sulawesi Selatan, Rencana penelitian dilaksanakan pada bulan November sampai dengan Desember 2021.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 139 orang responden, yang terdiri pegawai PNS 134 Orang, PPPK berjumlah 5 orang. dari pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. Jumlah sampel Dalam Penelitian ini adalah 103 orang, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin Arikunto 2015, maka jumlah sampel berjumlah 103 orang, dengan menggunakan teknik pengumpulan Random sampel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t, uji f, uji Beta, serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.816	0.161	0.000	“Valid
	2	0.716	0.161	0.000	“Valid
	3	0.896	0.161	0.000	“Valid
	4	0.821	0.161	0.000	“Valid
Gaya kepemimpinan (X1)	1	0.651	0.161	0.000	“Valid
	2	0.659	0.161	0.000	“Valid
	3	0.764	0.161	0.000	“Valid
	4	0.785	0.161	0.000	“Valid
Motivasi (X2)	1	0.809	0.161	0.000	“Valid
	2	0.713	0.161	0.000	“Valid
	3	0.809	0.161	0.000	“Valid
	4	0.827	0.161	0.000	“Valid
Komunikasi	1	0.787	0.161	0.002	“Valid
	2	0.825	0.161	0.000	“Valid
	3	0.865	0.161	0.000	“Valid
	4	0.878	0.161	0.000	“Valid

Sumber : Hasil Olahan data 2022

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel (X) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi adalah valid karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, yang menurut pendapat yang dikemukakan oleh Ancok singarimbun (2012) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel atau sign lebih kecil dari < 0.05.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara

menguji instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan angka > 60% (Sugiono 2012).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.825	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.762	Reliabel
Motivasi (X2)	0797	Reliabel
Komunikasi (X3)	0.858	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel di atas yaitu uji reliabilitas, dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X) maupun variabel terikat (Y) mempunyai hasil diatas > 60% sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan, sehingga dapat diteruskan pada uji hipotesa pada penelitian tersebut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisa Regresi Berganda Coefficientsa

"Unstandardized Coefficients"			"Standardized Coefficients"		Sig.	"Collinearity Statistics"	
Model	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
"1"	(Constant)	4.045	1.690		2.393	.019	
	X1	.219	.090	.219	2.442	.016	.616
	X2	-.208	.088	-.212	-2.366	.020	.602
	X3	.717	.072	.699	9.917	.000	.962

Data di olah 2022,

Berdasarkan data pada tabel 3 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 4.045 + 0.219_1 -208 X_2 +0,717X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4.045 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi gaya kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng akan mengalami kenaikan skor sebesar 4.045 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,219 berarti ada pengaruh positif gayakepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng sebesar 0,219, sehingga apabila gaya kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor gaya kepemimpinan sebesar 0, 219 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar -0, 208 berarti ada pengaruh negatif

terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng sebesar -0,208, sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti penambahan 1 poin motivasi kerja, maka akan mengalami menurun kinerja pegawai sebesar -0.208 satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

4. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X3) sebesar 0.717 ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng sebesar 0,717. sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Secara Parsial)

"Unstandardized Coefficients"			"Standardized Coefficients"			"Collinearity Statistics"	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
1	(Constant)	4.045		2.393	.019		
	X1	.219	.090	.219	2.442	.016	.616
	X2	-.208	.088	-.212	-2.366	.020	.602
	X3	.717	.072	.699	9.917	.000	.962

Hasil olahan data 2020

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

1. **"Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1)** terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (2.442 > 0,676) dan nilai sig.t 0,016 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.
2. **Motivasi (X2)** terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (-2.336 < 0,676) dan nilai sig.t 0,020 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H1 ditolak dan H0 diterima artinya variabel Motivasi (X2) berpengaruh negatif atau dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.
3. **Komunikasi (X3)** terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng (Y), berdasarkan dari tabel di atas diperoleh nilai t- hitung >t-tabel (9.917 > 0,676) dan nilai sig.t 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.276	3	125.425	34.390
	Residual	361.064	99	3.647	
	Total	737.340	102		

Dependent Variabel Y Predictors(constan)X1,X2,X3

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng dimana nilai Anova yaitu $F_{hitung} > F_{Tabel}$ (34.390 > 3.93).

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta (Secara Dominan)

“Unstandardized Coefficients”			“Standardized Coefficients”
Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.045	1.690	
X1	.219	.090	.219
X2	-.208	.088	-.212
X3	.717	.072	.699

Sumber : Hasil olahan data 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi (X1) gaya kepemimpinan nilai beta 0.219, Motivasi (X2) dengan menunjukkan nilai beta -0.212 dan Komunikasi (X3) dengan nilai beta 0.699, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi (X3) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714	.510	.495	1.910	1.897

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.510 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng, pada uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) menghasilkan nilai t- hitung >t-tabel (2.2447 > 0,676) dan nilai sig.

(0,019 < 0,005) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Bantaeng, gaya kepemimpinan yang diterapkan di dinas pertanian adalah gaya kepemimpinan *laessez faire* yang memberi kebebasan kepada pegawainya untuk bekerja namun pimpinan tetap memberikan pengawasan kepada pegawainya hal ini dapat terlihat pada jawaban penyebaran deskripsi kuesioner yaitu gaya kepemimpinan *Laessez Faire* belum begitu disenangi oleh pegawai dinas pertanian karena hasil sangat setuju hanya mencapai 26,7 % yang dapat di maknai bahwa gaya kepemimpinan *laessez faire* masih perlu adanya pengawasan karena apabila pegawai di beri kebebasan penuh maka kinerja tidak signifikan dan terbukti masih ada pegawai yang memberi jawaban sangat tidak setuju 5 orang hal itu menunjukkan bahwa pegawai masih membutuhkan arahan ataupun komunikasi dari atasan mereka.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto 2016 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian kabupaten Pematang Siantar, Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, pegawai pada dinas pertanian kabupaten Pematangsiantar: gaya kepemimpinan, terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pegawai. hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Pematang siantar .

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori gaya kepemimpinan yang Menurut Menurut James 2016, bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dipengaruhi gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan teori *Laessez Faire* adalah gaya kepemimpinan yang memberi kebebasan kepada pegawai stafnya untuk berbuat berdasarkan kehendak sendiri dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian yang dapat di simpulkan bahwa, Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. untuk menjalankan suatu organisasi diperlukan gaya kepemimpinan salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan bebas, Dari gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan berdasarkan kondisi di dalam suatu organisasi, yang artinya bahwa kebebasan yang di berikan kepada pegawainya masih harus diawasi karena kebebasan yang di berikan akan membuat kinerja tidak maksimal. Gaya kepemimpinan bebas (*laesze fair*), yaitu suatu gaya kepemimpinan yang memberi kebebasan kepada pegawai untuk bekerja, sewaktu waktu membuat pekerjaan yang di kerjakan tidak maksimal jikalau tanpa adanya pengawasan dari pimpinan karena akibatnya banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Motivasi (X2) berpengaruh negatif dan terhadap kinerja (Y) pada pegawai dinas

pertanian Kabupaten Bantaeng, uji t pada variabel motivasi (X_2) menghasilkan nilai t-hitung $< t\text{-tabel} (-2.366 > 0,676)$ dan nilai sig. ($0,020 < 0,005$) maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel Motivasi (X_2) berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh dan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng

Motivasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng, hal ini disebabkan bahwa pegawai tidak termotivasi secara keseluruhan, pegawai termotivasi pada waktu-waktu tertentu seperti jika mereka menerima gaji maka muncul motivasi mereka untuk bekerja sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh dengan motivasi, hal ini sesuai dengan hasil penyebaran deskriptif kuesioner, didapatkan dari jawaban responden melalui jawaban kuesioner dengan jawaban rata-rata 48,6% yang dapat dimaknai bahwa motivasi pegawai tidak termotivasi secara keseluruhan, motivasi pegawai hanya muncul sekali-sekali dalam waktu yang dibutuhkan, sehingga dapat dimaknai bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja, hal ini diperkuat yaitu terbukti masih ada 5 orang pegawai yang menjawab sangat tidak setuju dan 27 orang responden yang menjawab tidak setuju, oleh sebab itu maka gaya kepemimpinan *laeszez faire* yang di terapkan perlu di kembangkan denga memberi motivasi langsung kepada pegawai.

Hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah di teliti oleh Rina lesmana 2016, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi berupa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (2). Motivasi berupa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut di kaitkan dengan teori Motivasi kerja yang menurut Motivasi menurut Wibowo (2010) Motivasi merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Pimpinan perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran Organisasi maka sangat di butuhkan motivasi pegawai karena tanpa adanya motivasi bagi pegawai maka pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai waktu yang di tentukan.

Dengan demikian maka penelitian tersebut diatas dapat di simpulkan bahwa pengaruh motivasi akan memberikan pengakuan atas hasil kerja, baik pengakuan berbentuk penguatan maupun pengakuan berbentuk penghargaan, sehingga pegawai akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk mengejar target kinerja yang telah ditentukan. Guna mewujudkan kinerja pegawai tersebut seorang pemimpin harus dapat memberikan perhatian. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak hanya sebatas aspek materiil tetapi juga harus didukung dengan aspek non material juga sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan pegawai merasa puas serta hasil kerjanya dihargai.

Dengan demikian maka gaya kepemimpinan *laeszez Faere* tidak memberikan motivasi oleh seorang pimpinan, oleh sebab itu diharapkan pimpinan memberikan dorongan kedalam diri pegawai itu sendiri untuk melakukan tugas- tugas yang telah diberikan dan ini akan menimbulkan adanya rasa tanggung jawab yang besar sehingga dapat berdampak pada tingkat kreativitas pegawai. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau

energi yang menggerakkan diri pegawai atau pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap yang pro kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas Komunikasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng, pada uji t pada variabel Komunikasi (X₃) menghasilkan nilai t- hitung >t-tabel (9.917 > 0,676) dan nilai sig.(0,000 < 0,005) maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel komunikasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng

Komunikasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng hal ini disebabkan karena para pegawai dapat menyampaikan pesan komunikasi dengan baik, para pimpinan baik kepala dinas, kepala bagian maupun kepala seksi dapat berkomunikasi dengan pegawai walaupun komunikasi mereka bercampur dengan dialek daerah Bantaeng namun penyampaian pesan tersebut dapat di terima dengan mudah sehingga dengan demikian koordinasi antar bagian dapat berjalan dengan baik.

Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang di teliti oleh Nelly 2017, Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Kutai Timur, Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0,580 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 5 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

Kaitan teori yang digunakan pada penelitian ini, yaitu teori yang di kemukakan oleh Menurut Mulyana, 2013, “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”. Sedangkan Joseph A. 2014 pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.

Berdasarkan dengan teori tersebut diatas dijelaskan bahwa bahwa makna komunikasi berperan sangat penting, dan dapat menyampaikan pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi.

Dengan demikian bahwa sumber informasi yang melahirkan komunikasi akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja. Yang menurut Kasmir 2016, Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang di capai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas- tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi (simultan) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($34.390 > 3.93$) dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana signifikansi ($0,000 < 0,005$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat di maknai ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap variabel (Y) pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng, atau dapat dimaknai bahwa jika ketiga variabel tersebut variabel (X) secara bersama-sama di kerjakan maka kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng akan berpengaruh positif dan signifikan, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai nilai 34.290 berbanding F_{tabel} hanya mencapai 3,93, begitu pula jika digunakan bersama sama angka signifikan mencapai angka sign 0.000 jauh dari batas standar $< 0.05\%$..

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas yaitu sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Fadli 2018, Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai dinas pertanian Kota Semarang-Jawa tengah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kota Semarang yang merupakan dinas penanganan pertanian Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel,

Sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori pengaruh gaya kepemimpinan, Robbins 2016 yaitu sejauh mana pengaruh motivasi yang diberikan kepada bawahan atau pegawai serta dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan teori motivasi dari Hasibuan (2016) bahwa motivasi merupakan salah satu komponen penting yang digunakan oleh para pegawai agar mereka sadar akan tugas dan termotivasi apa yang akan dikerjakannya, Selain kedua faktor tersebut diatas faktor lain adalah faktor komunikasi menurut Mulyasa , (2016) adalah Komunikasi adalah merupakan bentuk penyampaian pesan yang dinamis yang dapat berubah pesan tersebut sesuai situasi dan kondisinya. Komunikasi timbul karena adanya dorongan untuk kebutuhan dan mengurangi ketidakpastian, bertindak secara efektif, mempertahankan atau memperkuat ego.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Komunikasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang di harapkan.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi gaya kepemimpinan nilai beta 0.219, Motivasi -.0212, dan variabel komunikasi dengan nilai beta 0.695, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi (X3) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah komunikasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng komunikasi berperan sangat penting, karena tugas atau pekerjaan dapat dikerjakan jika komunikasi efektif sesama pegawai. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dan tujuan komunikasi tersebut. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi dan kesamaan pengalaman diantara anggota organisasi. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan harus memberikan pesan kepada bawahannya untuk bertindak, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan karena para pegawai dapat bekerja dengan penuh kesadaran walaupun pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan *laeszez faire* kepada pegawai, sedangkan pada variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja hal ini disebabkan karena pegawai hanya bekerja secara rutinitas tanpa ada tantangan bagi pegawai untuk mendapat penghargaan, sedangkan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan karena dalam menyampaikan pesan pegawai menyesuaikan dengan kondisi komunikasi daerah mereka.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi apabila dikerjakan secara bersama-sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik, Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.
3. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi, maka dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Arnold, Hugh, J., dan Daniell, C. Feldman. (2018). *Individual in Organizations*. NewYork : McGraw Hill, Series in Management.
- Astrid, S. Susanto. (2016). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta. Bina Cipta.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Cipta Psikologi dalam bekerja. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta. Erlangga.

- Ghazali, Imam. (2013). Statistik Multivariate, BP. Undip. Semarang.
- Fadli. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai dinas pertanian Kota Semarang-Jawa tengah.
- Fitriani, L., Dirwan, D., Ahmad, F., & Asniwati, A. (2023). Strategi Kampus Ekonomi Menghadapi Persaingan Dunia Pendidikan.
- Ghazali, Imam. (2013). Statistik Multivariate, BP. Undip. Semarang.
- Hadari, Nawawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Effendy, Onong, Uchjana. (2017). Dinamika Komunikasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- James, L., dan John, M. Ivancevich. (2016). Organisasi dan Manajemen, Edisi 4. Jakarta. Erlangga.
- Joseph, A. (2014). Komunikasi Antar Manusia. Pamulang. Tangerang Selatan.
- Kouzes., & Posner. (2014). Leadership The Challenge. Jakarta. Airlangga.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi, Jakarta. Rajawali.
- Muhammad, zelko. (2014). mengatakan komunikasi organisasi suatu sistem File Size. 212KB.
- Mulyana. (2013). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Muslaeni, M. I., Hidayat, M., & Firman, A. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN AFILIATIF DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR CAMAT ULUBONGKA DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA. Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI), 2(4), 505-519.
- Rahman, A., Firman, A., & Rahman, N. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 3(2), 206-219.