

Artikel Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo .docx

by Lab Bahasa Universitas Panca Marga

Submission date: 23-Jul-2024 12:00AM (UTC-0400)

Submission ID: 2414661437

File name:

Artikel_Pengaruh_Kompetensi_Kepemimpinan_dan_Komunikasi_Terhadap_Kinerja_Pegawai_DP3AP2KB_Kabupaten_Probolinggo_.docx
(679.48K)

Word count: 2776

Character count: 18116



**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK,
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB)
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Asmiati, Manajemen dan Bisnis, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Dedi Joko Hermawan, Manajemen dan Bisnis, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Raihan Wishal Nafis, Manajemen dan Bisnis, Ekonomi, Universitas Panca Marga

Email : miajuni126@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana variabel kompetensi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian kuantitatif yang memanfaatkan pendekatan asosiatif kausal digunakan pada penelitian ini, dimana Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi adalah variabel bebas serta Kinerja sebagai variabel terikat. Populasinya adalah seluruh pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo dengan sampel 41 responden dan teknik sampling jenuh. Metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SmartPLS dimanfaatkan untuk analisis data ini, yaitu mencakup uji validitas konvergen, uji *discriminant validity*, uji reliabilitas, uji normalitas, uji R square, uji Q square dan uji hipotesis.

Hasil pengujian menunjukkan: 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu dengan pengaruh 0,618, nilai T statistic (4,304 > 1,96) serta P values 0,000 < 0,05, 2) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu dengan pengaruh -0,052, nilai T statistic (0,356 < 1,96) serta P values 0,722 > 0,05, 3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar (0,313), nilai T statistic (2,264 > 1,96) serta P values 0,024 < 0,05.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the extent to which competency, leadership and communication variables partially influence employee performance at DP3AP2KB Probolinggo Regency. A type of quantitative research that utilizes a causal associative approach is used in this research, where Competence, Leadership and Communication are the independent variables and Performance is the dependent variable. The population is all DP3AP2KB Probolinggo Regency employees with a sample of 41 respondents and a saturated sampling technique. The quantitative descriptive method using the SmartPLS program was used to analyze this data, which includes convergent validity test, discriminant validity test, reliability test, normality test, R square test, Q square test and hypothesis test.

The test results show: 1) competency has a positive and significant effect on employee performance, namely with an effect of 0.618, T statistical value (4.304 > 1.96) and P value

Received Mei 30, 2022; Revised Juni 2, 2022; Published Agustus 22, 2022

0.000 < 0.05, 2) leadership does not have a positive and significant effect on employee performance, namely with an influence of 0.052, the T statistic value is (0.356 < 1.96) and the P value is 0.722 > 0.05, 3) communication has a positive and significant effect of (0.313), the T statistic value is (2.264 > 1.96) and the P value is 0.024 < 0.05.

Keywords: Competence, Leadership, Communication, Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi sentral dan tak tergantikan dalam kesuksesan suatu organisasi atau instansi. Dalam konteks era globalisasi saat ini, peran SDM semakin vital, menjadi pilar utama yang memengaruhi berbagai kegiatan instansi. Melalui manajemen yang baik secara langsung dapat menghasilkan kinerja optimal. Selain itu kinerja pegawai dipengaruhi faktor seperti kompetensi, kepemimpinan dan komunikasi.

Kompetensi kerja berdasarkan penjelasan dari Priansa (2018:254) yaitu suatu peta dari kapasitas karyawan terhadap atribut pekerjaannya sebagai sekumpulan kematangan, kemampuan, pengalaman, keterampilan, kesuksesan, keefektifan, dan keefisienan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada keahlian dan pengetahuan pegawai dalam mencapai tujuan bersama.

Maxwel dalam Busro (2018:215) memberikan definisi komprehensif dari kepemimpinan sebagai kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain. Ini memiliki arti bahwa kepemimpinan adalah suatu hal yang melekat dalam diri pemimpin, dimana ini bisa berbentuk sifat tertentu di antaranya kesanggupan (*capability*), kemampuan (*ability*), dan kepribadian (*personality*). Tak hanya kompetensi, kepemimpinan juga memegang peran penting dalam mengembangkan visi dan misi lembaga, mengkoordinasikan program-program, dan memimpin untuk merangsang inovasi dan perubahan positif.

Komunikasi sebagaimana penjelasan dari Afandi (2018:47) adalah proses yang mana pesan ditransmisikan oleh sumber pada pihak yang menerima lewat beragam saluran. Proses ini merupakan tindakan komunikasi oleh komunikator. Jadi, Komunikasi pegawai terhadap kinerja menjadi jembatan vital antara kompetensi pegawai dan kepemimpinan. Komunikasi internal yang baik meningkatkan kolaborasi di antara pegawai, sementara komunikasi eksternal yang efektif mendukung hubungan positif dengan masyarakat dan pihak-pihak terkait.

Dalam pelaksanaannya kompetensi pegawai di DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo sementara ini rata-rata sudah berkompeten di bidangnya masing-masing, namun ada Namun ada beberapa yang menerangkan bahwa pegawai belum secara keseluruhan dapat mencapai kinerja optimal, tak hanya itu, kendala lain juga terkait tingginya kecanggungan antara bawahan terhadap atasan sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Rasa canggung tersebut diakibatkan kurangnya pimpinan

menjalin kedekatan terhadap bawahan, sehingga terkadang membuat hubungan antara atasan dengan bawahan kurang harmonis yang berdampak pada kinerja pegawai. Sementara untuk implementasi dari komunikasi pegawai itu sendiri sudah pegawai terbilang baik, namun ada beberapa pegawai yang sungkan untuk berkonsultasi kepada atasan sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Tingginya rasa sungkan dalam berkomunikasi membuat pegawai merasa enggan untuk mengkonsultasikan segala hal terkait pekerjaan yang dikerjakan sehingga hal itu akan menyulitkan pekerjaan pegawai itu sendiri. Atas dasar masalah-masalah sebelumnya, Peneliti memiliki ketertarikan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.”

16

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kompetensi

Busro (2018:26) memberikan penjelasan bahwa kompetensi adalah berbagai hal yang seseorang miliki yang berbentuk keterampilan, pengetahuan, serta faktor internal lainnya yang menunjang pengerjaan pekerjaan sesuai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Mulyadi dalam Kurnia & Andi (2022:4) indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan Berkomunikasi (lisan, tulisan, penulisan laporan, presentasi)
- b. Mampu mengidentifikasi masalah, kemampuan memberikan solusi
- c. Mengikuti perkembangan masalah dan mengikuti perkembangan aturan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berdasarkan penjelasan dari Sudaryo et al (2019:150) yaitu kapabilitas mempengaruhi pihak lain dengan cara mengharapkan adanya perubahan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan, baik secara individu, organisasi, ataupun kelompok.

Komunikasi. Menurut Wahjosumidjo dalam Marwiyah & Santoso (2022) berikut indikator kepemimpinan:

- a. Bersikap Menghargai

- b. Sumber Inspirasi
- c. Sebagai Wakil Organisasi
- d. Menciptakan Rasa Aman
- e. Katalisator
- f. Mendukung Tujuan
- g. Memberi Sugesti
- h. Bersifat Adil

Komunikasi

Afandi (2018:47) memberikan penjelasan bahwa komunikasi adalah proses di mana suatu sumber mentransmisikan pesan pada pihak penerima lewat saluran yang beragam. Proses ini bisa dengan beragam media. Menurut Afandi (2018:), dimensi dan indikator pengukuran komunikasi dalam organisasi, yakni:

a. Indikator dari Dimensi Penyampaian Tugas:

- 1) Bahasa yang sopan dan halus
- 2) Kata yang tepat
- 3) Kesopanan
- 4) Bijaksana.

b. indikator dari Dimensi Umpan Balik:

- 1) Penerimaan kepastian tugas.
- 2) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
- 3) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan

Kinerja

Fahmi (2017:176) memberikan definisi bahwa kinerja yakni hasil capaian organisasi dalam suatu periode, baik yang sifatnya *profit oriented* ataupun *non profit oriented*. Pengukuran kinerja karyawan sebagaimana penjelasan dari Robbins dalam Silaen et al, (2021:6), mencakup indikator di bawah ini:

- a. Komitmen
- b. Efektifitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kuantitas Kerja
- e. Kualitas Kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif yang memanfaatkan pendekatan asosiatif kausal dipergunakan pada penelitian ini. Teknik sampling mempergunakan rumus sampling jenuh. Populasi penelitian ini yakni seluruh pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo sejumlah 41 pegawai. Instrumen penelitian memanfaatkan skala likert. Data yang dipakai yakni data

primer yang didapatkan lewat penyebaran angket/kuisisioner dan data sekunder berupa dokumen instansi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 : Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah, 2024

Keterangan :

Garis \dashrightarrow Pengaruh secara parsial

Hiipotesis

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.

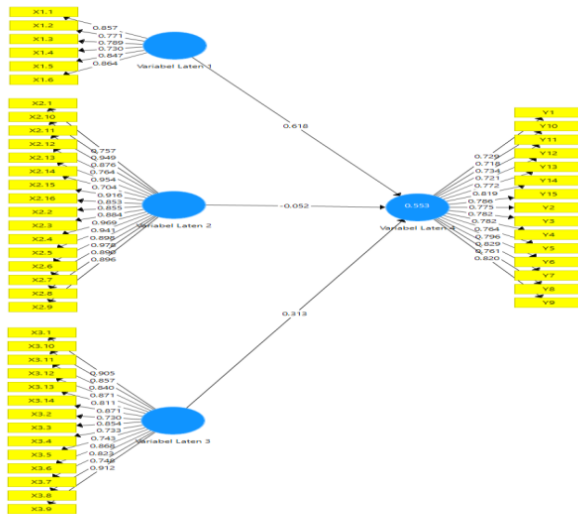
Instrumen Penelitian

Skala Likert	
KETERANGAN	BOBOT JAWABAN
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Gambar 2 : Skala Likert
Sumber: Sugiyono (2019:147)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian



Gambar 3 : Output SmartPLS
Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Uji Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

a. *Outer Loading*

Dinyatakan valid indikator penelitian ini apabila *Outer Loading* yang didapatkan bernilai > 0,7. Ini dibuktikan melalui hasil analisis di bawah ini:

Item	Kompetensi (X1)	Kepemimpinan (X2)	Komunikasi (X3)	Kinerja (Y)	Keterangan
X1.1	0,857				Valid
X1.2	0,771				Valid
X1.3	0,789				Valid
X1.4	0,730				Valid
X1.5	0,847				Valid
X1.6	0,864				Valid
X2.1		0,757			Valid
X2.2		0,855			Valid
X2.3		0,884			Valid
X2.4		0,969			Valid
X2.5		0,941			Valid
X2.6		0,898			Valid
X2.7		0,978			Valid
X2.8		0,890			Valid
X2.9		0,896			Valid
X2.10		0,949			Valid
X2.11		0,876			Valid
X2.12		0,764			Valid
X2.13		0,954			Valid
X2.14		0,704			Valid
X2.15		0,916			Valid
X2.16		0,853			Valid
X3.1			0,905		Valid
X3.2			0,730		Valid
Y.1			0,554	0,554	Valid

X3.10			0,857		Valid
X3.11			0,840		Valid
X3.12			0,871		Valid
X3.13			0,811		Valid
X3.14			0,871		Valid
Y1				0,729	Valid
Y2				0,775	Valid
Y3				0,782	Valid
Y4				0,782	Valid
Y5				0,764	Valid
Y6				0,796	Valid
Y7				0,829	Valid
Y8				0,761	Valid
Y9				0,820	Valid
Y10				0,718	Valid
Y11				0,734	Valid
Y12				0,721	Valid
Y13				0,772	Valid
Y14				0,819	Valid
Y15				0,786	Valid

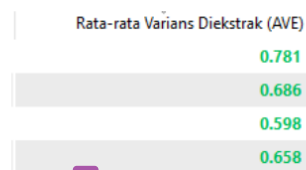
Gambar 4 : *Outer Loading*

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Mengacu data tersebut, masing-masing konstruk mempunyai outer loading dengan nilai > 0,7. Maka, dikatakan valid seluruh indikator dalam penelitian ini.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Sebuah indikator penelitian ini adalah valid apabila AVE yang didapatkan senilai > 0,5 dibuktikan melalui hasil analisis sebagai berikut:



Gambar 5 : *Average Variance Extracted (AVE)*

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Kesimpulan pengujian validitas konvergen dengan mengacu pada nilai AVE di bawah ini:

- 1) Nilai AVE variabel kompetensi adalah $0,658 > 0,5$ maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik.
- 2) Variabel kepemimpinan memiliki nilai AVE $0,781 > 0,5$ maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik.
- 3) Variabel komunikasi jabatan memiliki nilai AVE $0,686 > 0,5$ maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik.
- 4) Variabel kinerja memiliki nilai AVE $0,598 > 0,5$ maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik.

Uji Discriminant Validity

Kriteria pengukuran adalah melihat kriteria diterima bila nilai setiap variabel $> 0,7$ dan nilai akar kuadrat dari AVE $>$ konstruk antar konstruk laten.

Validitas Diskriminan

	Variabel Laten 1	Variabel Laten 2	Variabel Laten 3	Variabel Laten 4
Variabel Laten 1	0,811			
Variabel Laten 2	0,308	0,884		
Variabel Laten 3	0,265	0,362	0,828	
Variabel Laten 4	0,685	0,252	0,458	0,773

Gambar 6 : Uji Discriminant Validity
 Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Kesimpulan pengujian uji *discriminant validity* tersebut yaitu nilai setiap variabel dan nilai akar kuadrat AVE $>$ konstruk antar konstruk laten, maka bisa diuraikan sebagai berikut:

- 1) Akar AVE kompetensi (0,811) di atas nilai korelasi variabel yang lain.
- 2) Akar AVE kepemimpinan (0,884) di atas nilai korelasi variabel yang lain.
- 3) Akar AVE komunikasi (0,828) di atas nilai korelasi variabel yang lain.
- 4) Akar AVE kinerja (0,773) di atas nilai korelasi variabel yang lain.

Uji Reliabilitas

a) Cronbach' Alpha

Kriteria dalam pengukuran *cronbach' alpha* memiliki *rule of thumb* $> 0,7$, penggunaan *cronbach' alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk.

	Cronbach' Alpha
X1	0,896
X2	0,982
X3	0,965
Y	0,952

Gambar 7 : Hasil Cronbach' Alpha
 Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Dilihat dari nilai *cronbach' alpha* dalam tabel 11, bisa dilihat bahwa semuanya sangat reliabel dikarenakan memiliki nilai diatas 0,7, maka kompetensi (X1),

kepemimpinan (X2), komunikasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik.

b) *Composite Reliability*

Statistik dalam *composite reliability* yakni memiliki *rule of thumb* > 0,7, penggunaan *composite reliability* untuk menguji reliabilitas konstruk.

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0,920
X2	0,983
X3	0,968
Y	0,957

Gambar 8 : Hasil *Composite Reliability*

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Kesimpulan pada tabel tersebut menunjukkan hasil uji *composite reliability* sebagaimana di bawah ini :

- 1) Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai 0,920 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) adalah reliabel.
- 2) Variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai 0,983 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X2) adalah reliabel.
- 3) Variabel komunikasi (X3) memiliki nilai 0,968 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X3) adalah reliabel.
- 4) Variabel kinerja (Y) memiliki nilai 0,957 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) adalah reliabel.

Uji Normalitas

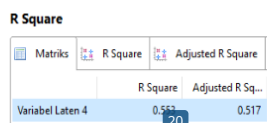
Normalitas hasil distribusi data variabel yaitu dengan memiliki *rule of thumb* rentang -2,58 hingga 2,58 berdasarkan sumber menurut Haryono (2016:60).

Indikator	Exes: Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	2.920	-0.864	Normal
X1.2	-1.001	-0.111	Normal
X1.3	0.082	-0.005	Normal
X1.4	-0.790	-0.031	Normal
X1.5	2.528	-1.049	Normal
X1.6	2.661	-1.246	Normal
X2.1	0.362	-0.907	Normal
X2.2	-0.270	-0.674	Normal
X2.3	-0.814	-0.317	Normal
X2.4	-0.982	-0.364	Normal
X2.5	-1.006	-0.484	Normal
X2.6	-0.824	-0.637	Normal
X2.7	-1.002	-0.423	Normal
X2.8	-0.871	-0.503	Normal
X2.9	0.009	-0.787	Normal
X2.10	-0.742	-0.508	Normal
X2.11	-0.685	-0.650	Normal
X2.12	0.443	-1.022	Normal
X2.13	-0.871	-0.503	Normal
X2.14	-0.628	-0.724	Normal
X2.15	-0.871	-0.503	Normal
X2.16	-0.742	-0.508	Normal
X3.1	0.226	0.123	Normal
X3.2	1.383	0.117	Normal
X3.3	0.949	0.116	Normal
X3.4	0.508	0.177	Normal
X3.5	0.226	0.123	Normal
X3.6	-0.132	-0.036	Normal
X3.7	-0.431	-0.137	Normal
X3.8	-0.515	-0.211	Normal
X3.9	0.226	0.123	Normal

Gambar 9 : Uji Normalitas
Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Mengacu pada data tersebut, maka dikatakan normal distribusi untuk sebaran data indikator tersebut.

R-Square (R^2)



	R Square	Adjusted R Sq...
Variabel Laten 4	0,517	0,517

Gambar 10 Hasil R-Square (R^2)
Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square dengan nilai 0,517 atau memiliki arti variabilitas konstruk kinerja pegawai yang bisa diterangkan konstruk kompetensi, kepemimpinan dan komunikasi maka interaksinya sebesar 51,7% untuk variabel dependen dalam model struktural mendidentifikasi bahwa model kuat. Sedangkan 48,3% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Q-Square (Q^2)

Kriteria dalam pengukuran Q-square (Q^2) memiliki *rule of thumb* jika nilai $Q^2 > 0$ memiliki arti model *predictive relevance*, akan tetapi kurang mempunyai *predictive relevance* apabila $Q^2 < 0$.



	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Variabel Laten 1	246.000	246.000	
Variabel Laten 2	656.000	656.000	
Variabel Laten 3	574.000	574.000	
Variabel Laten 4	615.000	435.849	0,291

Gambar 11 : Hasil Q-Square (Q^2)
Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Kesimpulan dari pengujian nilai Q-Square dengan nilai 0,291 berarti $Q^2 > 0$ maka model *predictive relevance*.

Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1->Y	0,618	0,588	0,144	4,304	0,000
X2->Y	-0,052	-0,025	0,146	0,356	0,722
X3->Y	0,313	0,335	0,138	2,264	0,024

Gambar 12 : Hasil Pengujian Hipotesis
Sumber: SmartPLS, 2024

Hasil tersebut, bisa diuraikan sebagai berikut:

- Ha₁: Uji hipotesis pertama yakni nilai *original sample* adalah 0,618 atau bernilai positif, *T statistic* (4,304 > 1,96) serta *P values* 0,000 < 0,05. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka menerima hipotesis ke 1.
- HO₂: Uji hipotesis kedua yakni nilai *original sample* adalah -0,052 atau bernilai negatif, *T statistic* (0,356 > 1,96) serta *P values* 0,722 < 0,05. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y), maka menerima hipotesis ke 2.
- Ha₃: Uji hipotesis ketiga yakni nilai *original sample* adalah 0,313 atau bernilai positif, *T statistic* (2,264 > 1,96) serta *P values* 0,024 < 0,05. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y), maka menerima hipotesis ke 3.

5.7 Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu kepada hasil yang didapatkan melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS maka diketahui bahwasannya kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Hal itu menunjukkan pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo memiliki keterampilan dalam pekerjaan pada masing-masing bidangnya, tak hanya itu, pengetahuan serta wawasan yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai juga sangat baik meskipun ada beberapa pegawai yang masih belum optimal namun bila dilihat secara keseluruhan kinerja dari pegawai sudah terbilang sangat baik. Kinerja serta seberapa efektifnya pegawai menjalankan tugas dipengaruhi kompetensi sebagai standar dalam suatu bidang pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai penelitian dari Kurnia & Andi (2022), Mawardi & Lovedly (2023), dan Saputra et al (2022) dengan hasil yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

36 Penelitian memiliki hasil yaitu tidak ada pengaruh signifikan dan positif dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Ini mengindikasikan apabila kepemimpinan di Dinas tersebut perlu ditingkatkan, karena kinerja pegawai yang ada belum memadai. Artinya, para pemimpin belum berhasil membangun hubungan yang baik, memberikan motivasi, mengoordinasikan pekerjaan pegawai, serta kurang dalam hal komunikasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu lebih sering memberikan motivasi, memastikan koordinasi yang baik dalam pekerjaan, dan meningkatkan komunikasi untuk menciptakan kedekatan serta kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja. Dari adanya hasil tersebut hal itu selaras akan penelitian dari Posuma (2013), Lukas et al (2017) serta Putri & Mani (2023) dengan hasil yaitu kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil yang didapat melalui olah data menggunakan SmartPLS didapatkan yaitu variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Artinya komunikasi yang ada di instansi tersebut jika dinilai secara keseluruhan sudah terbilang baik.

Komunikasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai baik kesesama rekan kerja maupun antara pimpinan ke pegawai dan sebaliknya. Dengan adanya komunikasi yang baik maka secara langsung dapat mengoptimalkan kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Oleh karena itu menjaga komunikasi agar selalu terjalin baik dan harmonis itu perlu untuk dapat menjaga serta meningkatkan kestabilan kinerja pegawai itu sendiri. Adapun penelitian yang mendukung penelitian ini yakni Manao (2022), Arifuddin & Abdullah (2022) dan Riwayani & Hutagalung (2023) yang hasilnya yaitu ada pengaruh signifikan dan positif dari komunikasi terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini, adalah:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.
- 2) Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan ke). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Arifuddin, & Abdullah, A. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(3).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Administrator*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i142>
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*. 5(2), 1921–1928.
- Manao, W. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1).
- Mawardi, & Lovedly, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (Amnesia)*, 1(1), 13–18.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *EMBA*, 1(4).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 2580–2127. <https://doi.org/http://dxdoiorg/1031000/dmjv7i1>
- Riwayani, & Hutagalung, H. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Sibolga. *KOLONI: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 342–353.
- Saputra, I. W. G. A., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(8).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Artikel Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo .docx

ORIGINALITY REPORT

24%	19%	21%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Aliffatul Afdillah Savitri, Moh. Iskak Elly, Khusnik Hudzafidah. "ANALISIS METODE INDEKS SHARPE, TREYNOR, DAN JENSEN UNTUK MENILAI KINERJA PORTOFOLIO SAHAM YANG TERGABUNG DALAM JAKARTA ISLAMIC INDEKS DI BURSA EFEK INDONESIA", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2023 Publication	4%
2	media.neliti.com Internet Source	2%
3	Hanny Indasari, Khusnik Hudzafidah, Mutinda Teguh Widayanto. "Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2023 Publication	1%
4	ejournal.upm.ac.id Internet Source	1%
5	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	1%
6	Dwi Apriliani, A Zuliansyah, Vicky F Sanjaya. "Pengaruh Variety Seeking dan Packaging	1%

terhadap Brand Switching Studi Konsumen
Natasha Skincare di Bandar Lampung", Target
: Jurnal Manajemen Bisnis, 2022

Publication

7	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1 %
8	Adelia Putri Rahmadani, Ngatimun Ngatimun, Raihan Wishal Nafis. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2023 Publication	1 %
9	jurnaldidaktika.org Internet Source	1 %
10	jurnal.ceredindonesia.or.id Internet Source	1 %
11	Prycyllya Putri Amalia, Rr Setyani Hidayati, Dedi Joko Hermawan. "Pengaruh E-WoM, Promotion dan Place Terhadap Customer Satisfaction PT POS Indonesia (Persero) Kota Probolinggo", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2024 Publication	<1 %
12	acikbilim.yok.gov.tr Internet Source	<1 %
13	123dok.com Internet Source	<1 %
14	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	<1 %
15	jurnal.fkip.uns.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

16 repository.iainbengkulu.ac.id
Internet Source

<1 %

17 repository.stiegici.ac.id
Internet Source

<1 %

18 www.jbbe.lppmbinabangsa.id
Internet Source

<1 %

19 Reni May Susanti, Abdul Haris, Agustina Pujiastutik. "ANALISIS DAMPAK PENANGGULANGAN KEMISKINAN MELALUI PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (PNPM)", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2023
Publication

<1 %

20 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

<1 %

21 garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source

<1 %

22 jurnal-stiepari.ac.id
Internet Source

<1 %

23 jurnal.fe.umi.ac.id
Internet Source

<1 %

24 jurnal.uniraya.ac.id
Internet Source

<1 %

25 Diana Mutmainah, Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Yekti Rahajeng. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo", JUMAD : Journal

<1 %

Management, Accounting, & Digital Business, 2023

Publication

26 Robi'atul Adhewiyah, Dedi Joko Hermawan, Yekti Rahajeng. "Pengaruh Service Quality, On Time Delivery, Dan Price Terhadap Customer Satisfaction Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2023

Publication

<1 %

27 core.ac.uk

Internet Source

<1 %

28 repository.mercubuana.ac.id

Internet Source

<1 %

29 www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

30 Ervye Taengetan, Bernhard Tewal, MacDonald B. Walangitan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

<1 %

31 I Kadek Dwi Arta Pratama. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di legian village hotel", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022

Publication

<1 %

32 journal.jis-institute.org

Internet Source

<1 %

33

repository.upnjatim.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016

Publication

<1 %

35

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

<1 %

36

riset.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

37

Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020

Publication

<1 %

38

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

39

jurnal.stienisel.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Artikel Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo .docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
