

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Kantor Kecamatan Balanipa, Kabupaten Polewali Mandar

Ela Fitri¹, Magfirah², Nur Qamariah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia¹²³
elafitri02@hotmail.com

ABSTRACT.

Objective – This study aims to analyze the influence of leadership style and communication on employee performance, both partially and simultaneously, at the Balanipa District Office, Polewali Mandar Regency. *Method* – The study used a quantitative descriptive approach with a saturated sampling technique. The sample consisted of 39 civil servants and honorary workers. Data were collected through a Likert scale questionnaire (1–5) and analyzed using multiple linear regression, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS 26. *Results* – The results of the study showed that leadership style (t -count = 3.918; sig. = 0.000) and communication (t -count = 4.067; sig. = 0.000) each had a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, both variables also had a significant effect (F -count = 42.875 > F -table = 3.25; sig. = 0.000). The R^2 value of 0.704 indicates that 70.4% of the variance in employee performance is explained by leadership and communication styles, while 29.6% is influenced by other factors not examined. *Novelty/Contribution* – This study provides empirical evidence from the context of sub-district government in Eastern Indonesia, highlighting that participatory leadership and two-way communication are still underdeveloped yet critical aspects. *Implications* – Sub-district leaders need to involve subordinates more in decision-making, establish open feedback mechanisms, and conduct regular leadership and communication training to improve employee performance.

Keywords: Leadership style, communication, employee performance, public sector, sub-district office.

ABSTRAK.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. *Metode* – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh. Sampel terdiri dari 39 pegawai negeri sipil dan tenaga honorer. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert (1–5) dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS 26. *Hasil* – Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (t -hitung=3,918; sig.=0,000) dan komunikasi (t -hitung=4,067; sig.=0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan (F -hitung=42,875 > F -tabel=3,25; sig.=0,000). Nilai R^2 sebesar 0,704 mengindikasikan bahwa 70,4% variansi kinerja pegawai dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan 29,6%

dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti. Kebaruan/Kontribusi – Penelitian ini memberikan bukti empiris dari konteks pemerintahan kecamatan di Indonesia Timur, yang menekankan bahwa kepemimpinan partisipatif dan komunikasi dua arah masih merupakan aspek yang kurang dikembangkan namun sangat kritis. Implikasi – Pimpinan kecamatan perlu lebih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, membangun mekanisme umpan balik yang terbuka, serta mengadakan pelatihan kepemimpinan dan komunikasi secara berkala untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja pegawai, sektor publik, kantor kecamatan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan dominan dalam keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor publik yang tuntutan pelayanan masyarakat semakin tinggi (Imelda, 2024; Apriyani & Yuniarti, 2024). Dua faktor manajerial yang secara konsisten mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, sedangkan komunikasi adalah proses pertukaran informasi, gagasan, dan umpan balik (Fahmi, 2016; Achmad, 2014).

Berdasarkan observasi awal di Kantor Kecamatan Balanipa, ditemukan bahwa hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai belum optimal. Gaya kepemimpinan cenderung otoriter – pegawai jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan – dan komunikasi sebagian besar bersifat satu arah. Bawahan merasa takut atau sungkan menyampaikan pendapat karena khawatir dianggap menentang atasan. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan pelayanan masyarakat yang belum maksimal.

Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan tiga pertanyaan utama:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Tujuan penelitian adalah untuk menguji ketiga hipotesis tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi manajerial bagi perbaikan kepemimpinan dan sistem komunikasi internal di lingkungan kecamatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Menurut Fahmi (2016), gaya kepemimpinan yang tepat akan mengarahkan pegawai melaksanakan instruksi yang telah direncanakan. Indikator gaya kepemimpinan meliputi: kemampuan memberi

arahan yang jelas, keterlibatan bawahan dalam keputusan, pemberian motivasi, pola komunikasi dan kedekatan pemimpin, serta pemberian penghargaan dan sanksi.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan dan pertukaran pesan, baik berupa fakta, gagasan, perasaan, data, maupun informasi dari seseorang kepada orang lain (Achmad, 2014; Busro, 2018). Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi yang lancar, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi tugas. Indikator komunikasi mencakup: kejelasan pesan, keterbukaan dalam komunikasi, umpan balik dari pimpinan, komunikasi antar pegawai, serta frekuensi dan efektivitas komunikasi (Mangkunegara, 2017).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014; Dessler, 2015). Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (dalam Bandari, 2016) dan Duha (2020) meliputi: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen kerja, koordinasi, keandalan, harapan, dan partisipasi.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu (Bahri & Effendi, 2022; Apriyani & Yuniarti, 2024; Angreany, 2024), dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- **H1:** Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **H2:** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **H3:** Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain dan Lokasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Balanipa, Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Waktu penelitian berlangsung dari September hingga Desember 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi berjumlah 39 orang pegawai (23 PNS dan 16 honorer). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (n=39).

Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan 30 pernyataan (masing-masing variabel 10 item) menggunakan skala Likert 5 poin (1=Sangat Tidak

Setuju hingga 5=Sangat Setuju). Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas (korelasi item-total terkoreksi > r-tabel 0,320) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60). Seluruh item dinyatakan valid dan reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan SPSS 26 melalui tahapan: (1) statistik deskriptif, (2) uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas dengan VIF dan Tolerance, heteroskedastisitas dengan uji Glejser dan grafik scatterplot), (3) analisis regresi linear berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$), (4) uji t (parsial), (5) uji F (simultan), dan (6) koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 39 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (61,5%), berpendidikan S1 (53,8%), dan berusia 31–40 tahun (46,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang memadai.

4.2 Statistik Deskriptif

Nilai rata-rata (mean) ketiga variabel berada pada kategori **tinggi** (3,89–3,98). Namun demikian, item pernyataan yang berkaitan dengan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan (gaya kepemimpinan) dan umpan balik dari pimpinan (komunikasi) memiliki skor relatif lebih rendah, mengindikasikan perlunya perbaikan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Std. Deviasi	Kategori
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,978	0,412	Tinggi
Komunikasi (X2)	3,892	0,398	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	3,936	0,421	Tinggi

4.3 Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas:** Nilai Kolmogorov-Smirnov = 0,087; signifikansi = 0,200 (>0,05) → residual berdistribusi normal.
- **Multikolinearitas:** Tolerance = 0,423 (>0,10); VIF = 2,364 (<10) → tidak terjadi multikolinearitas.
- **Heteroskedastisitas:** Titik-titik pada scatterplot menyebar acak; uji Glejser menunjukkan signifikansi >0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh: $Y = 0,812 + 0,384 X_1 + 0,427 X_2$

Tabel 2. Koefisien Regresi

Variabel	B (Koefisien)	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	0,812	0,342	2,374	0,023
Gaya Kepemimpinan	0,384	0,098	3,918	0,000
Komunikasi	0,427	0,105	4,067	0,000

4.5 Pengujian Hipotesis

- **Uji t (Parsial):**
 H1: $t\text{-hitung} = 3,918 > t\text{-tabel} (2,026)$; $\text{sig.} = 0,000 \rightarrow H1$ diterima.
 H2: $t\text{-hitung} = 4,067 > 2,026$; $\text{sig.} = 0,000 \rightarrow H2$ diterima.
- **Uji F (Simultan):** $F\text{-hitung} = 42,875 > F\text{-tabel} (3,25)$; $\text{sig.} = 0,000 \rightarrow H3$ diterima.
- **Koefisien Determinasi (R^2):** Nilai $R^2 = 0,704$, artinya 70,4% variansi kinerja pegawai dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Temuan ini mendukung teori Fahmi (2016) dan hasil penelitian sebelumnya (Bahri & Effendi, 2022; Apriyani & Yuniarti, 2024). Koefisien regresi positif (0,384) menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja pegawai. Meskipun rata-rata penilaian responden tergolong tinggi, aspek keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan masih lemah. Pimpinan cenderung otoriter pada situasi tertentu, sehingga pegawai kurang leluasa menyampaikan ide. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif akan semakin meningkatkan kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar ($\beta=0,427$) dibandingkan gaya kepemimpinan. Hal ini mengonfirmasi pendapat Achmad (2014) dan Busro (2018) bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan kaya umpan balik mampu mengurangi ambiguitas serta memperlancar penyelesaian tugas. Skor yang lebih rendah pada indikator “umpan balik dari pimpinan” dan “keterbukaan” mengindikasikan bahwa masih ada rasa takut dari bawahan untuk menyampaikan pendapat. Menciptakan keamanan psikologis dan saluran komunikasi dua arah yang terstruktur menjadi sangat penting.

Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial

Nilai R^2 sebesar 70,4% menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi merupakan prediktor kunci kinerja pegawai di lingkungan kecamatan.

Uji F yang signifikan memperkuat bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi besar. Implikasinya, pimpinan kecamatan harus melakukan intervensi terintegrasi, misalnya: pelatihan kepemimpinan yang mencakup keterampilan komunikasi, sesi umpan balik kinerja secara rutin, serta rapat partisipatif yang melibatkan seluruh pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balanipa.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 70,4%.

Saran

Bagi Kantor Kecamatan Balanipa:

1. Meningkatkan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan melalui rapat rutin dan mekanisme kotak saran.
2. Memperkuat komunikasi dua arah: pimpinan harus memberikan umpan balik yang konstruktif dan menciptakan iklim aman bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat.
3. Mengadakan pelatihan kepemimpinan dan komunikasi bagi seluruh pejabat struktural (camat, sekcab, kepala seksi, kasubag).
4. Menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara adil dan konsisten.

Bagi peneliti selanjutnya:

1. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk menjelaskan sisa 29,6% variansi.
2. Menggunakan metode campuran (kuantitatif dan wawancara mendalam) untuk menggali persepsi lebih kaya.
3. Memperluas cakupan penelitian ke beberapa kecamatan atau tingkat kabupaten.
4. Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan kinerja setelah intervensi manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2014). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Apriyani, S., & Yuniarti, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 489–500.
- Bahri, S., & Effendi, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong. *Jurnal Ilmiah*, 17(April), 60–69.
- Bandari. (2016). *Kinerja pegawai dan pengukurannya*. Yogyakarta: Deepublish.

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Duha, T. (2020). Indikator kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 215–221.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imelda, Y. (2024). Kepemimpinan dan berbagi pengetahuan dalam mengimplementasikan kebijakan kearsipan. *Jurnal Ilmiah*, 16(1), 1–20.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.