

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur

Arliandi Sari Amtu^{1*}, Rinda Sandayani Karhab²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 39 responden yang merupakan pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan determinasi, uji t serta uji f. Hasil pengolahan data perhitungan regresi linier berganda $Y = 2,110 - 0,075 + 0,792$. Koefisien determinasi (*R Square*) 0,804 yang artinya 80,4%. Dari hasil uji t, t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) 0,720 dengan $\alpha = 0,435 > \alpha = 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak maka variabel gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X_2) 11,904 dengan $\alpha = 0,001 < \alpha = 0,05$ ini artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel komunikasi dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji F, F hitung 73,870 dengan $\alpha = 0,001 < \alpha = 0,05$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara keseluruhan dinyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian hasil dari uji dominan menunjukkan variabel komunikasi memiliki pengaruh paling besar dengan nilai Beta 0,909 dibanding variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai Beta 0,055.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; komunikasi; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan pesat saat ini, bangsa amat memerlukan orang-orang yang memiliki sikap progresif, cerdas, inovatif, dan antusias terhadap peningkatan jaman. Berbagai organisasi atau instansi berupaya menaikkan performa semua komponen organisasinya demi kesuksesan organisasi kedepannya. Salah satunya yaitu Balai Guru Penggerak, bergerak di bidang pelayanan tentunya sumber daya manusia yang menjadi penentu keberhasilan organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan kemampuan berpikir dan bertindak yang terdapat dalam diri manusia, yang harus digali, dibimbing dan dikembangkan untuk dapat digunakan sebaik mungkin demi keamanan dan kenyamanan manusia (Sedarmayanti, 2018).

Di setiap kegiatan organisasi baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun pelayanan jasa, sumberdaya manusia menjadi salah satu faktor terpenting. Seluruh pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui proses evaluasi kinerja yang teratur dan efektif, organisasi dapat menentukan keunggulan dan kelemahan pegawai, menyampaikan evaluasi yang berharga, serta mengidentifikasi peluang demi kemajuan lebih lanjut. Selain itu, evaluasi kinerja yang baik juga memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi pegawai yang berprestasi tinggi dan memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka. Evaluasi kinerja dapat dilakukan berdasarkan pengamatan perilaku dan dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa setiap pegawai di organisasi dapat mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Pegawai selaku sumber daya yang dimiliki organisasi menjadi pelaku tercapainya tujuan sebuah organisasi, tentunya haruslah didukung dengan kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja yaitu performa orang maupun kumpulan di organisasi dicoba cocok dengan tugas serta tanggung jawabnya guna meraih tujuan organisasi, dengan metode yang halal, terhindar pelanggaran undang-undang, dan cocok pada norma yang berlaku. Dengan mengikuti aturan dan prinsip organisasi, setiap tindakan yang dilakukan akan membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan.

Dalam dunia kerja pasti menginginkan pegawai yang memiliki kinerja baik. Hal ini dapat diperoleh apabila kinerja pegawai tersebut sudah sesuai dengan standar secara kualitas dan kuantitas. Dengan begitu akan mudah dalam memantau kinerja sebuah organisasi dan mengendalikan informasi kemudian memproduksi sebuah output untuk digunakan oleh manajemen dalam mengatur organisasi tersebut. Sebuah organisasi dibangun dikarenakan adanya suatu tujuan yang ingin diraih. Untuk meraih tujuan tersebut diperlukan sikap atau perilaku seseorang dengan rasa bertanggung jawab dan kemampuan yang cukup baik. Salah satu aspek yang bisa pengaruhi kinerja ialah seseorang pemimpin yang bisa pengaruhi serta menunjang para pegawai supaya bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suwatno *et al.*, (2023) seorang pemimpin haruslah mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi bawahan, rekan kerja, dan atasan dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar mereka

mau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pencapaian tujuan yang diinginkan. Setiap pemimpin akan berusaha untuk membuat pegawainya mau bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Betapa pentingnya peran seorang pemimpin dalam upaya menggapai target organisasi, maka bisa dinyatakan bahwa keberhasilan dan gagal yang terjadi pada suatu organisasi dipengaruhi oleh nilai pemimpin yang telah diberi tugas untuk memimpin suatu organisasi tertentu.

Seorang pemimpin yang tidak mempunyai kecakapan yang cukup baik maka akan berakibat tidak dapat tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, yang mana hal ini akibat dari tidak terdapat gerakan dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Peran seorang pemimpin khususnya di Balai Guru Penggerak harus cakap dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru penggerak, merancang program yang relevan, dan memastikan efektivitas program tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja sama antara seorang pemimpin dan pegawai untuk mencapai tujuan yang tepat dengan lebih mudah dan efektif.

Seorang pemimpin yang mampu dalam mengayomi akan terus meningkatkan kinerja, sebaliknya bila pimpinan tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik maka akan menghambat pertumbuhan organisasi. Disaat seperti inilah kecakapan pimpinan diuji dalam berkomunikasi untuk mendorong pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebab kepemimpinan berperan penting dalam menggapai visi misi dan target organisasi.

Tak hanya gaya kepemimpinan, komunikasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Suwatno *et al.*, (2023) komunikasi adalah sebuah wadah untuk merubah tingkah laku pegawai untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dan berkualitas. Dalam sebuah organisasi komunikasi cukup penting hingga dapat dikatakan seperti akar dari sebuah organisasi. Selain itu peningkatan kinerja pegawai juga dapat berhasil dari komunikasi yang efektif dari pemimpin dan pegawai dalam sebuah organisasi.

Komunikasi merupakan awal dari terbentuknya hingga perkembangannya sebuah organisasi. Dan apabila komunikasi terhambat, maka terhentilah seluruh kegiatan organisasi. Oleh sebab itu diperlukan komunikasi yang terbuka dan jelas untuk menjadi peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif, memperkuat hubungan antar individu dan mendukung untuk kerja sama yang produktif.

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya untuk menerapkan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif pada setiap organisasi atau instansi.

Balai Guru Penggerak merupakan sebuah unit pelaksana teknis yang dibentuk oleh kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru di Indonesia. Balai Guru Penggerak sebagai sebuah lembaga yang berfokus pada pengembangan kualitas guru, kinerja pegawai berperan penting dalam menilai proses peningkatan kualitas guru. Guru selaku ujung tombak dalam penerapan keberhasilan proses pendidikan di sekolah mempunyai kedudukan serta tanggungjawab yang besar guna mengelola seluruh komponen-komponen yang ada di kelasnya. Dengan menambah kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru, diharapkan dapat melahirkan generasi guru yang berkualitas dan mampu memberikan pembelajaran yang baik bagi para siswa. Di

sinilah peran Balai Guru Penggerak dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru di Indonesia dengan mengembangkan kompetensi guru serta mengembangkan kurikulum dan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan perkembangan pendidikan. Namun dalam prosesnya tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi seperti beban kerja guru yang sangat tinggi membuat mereka kesulitan mengikuti program pengembangan, kurangnya dukungan dari sekolah sehingga terkendala di lapangan, keterbatasan infrastruktur serta partisipasi guru yang kurang aktif membuat tujuan tidak tercapai secara optimal. Hal ini mengakibatkan dampak yang dapat kita lihat dari data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) 2020 menunjukkan masih banyak hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada masing-masing daerah yang belum merata dan masih di bawah rata-rata skor. Sehingga di sinilah peran seorang pemimpin di Balai Guru Penggerak sangat dibutuhkan baik dari visi misi yang sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional dan kebutuhan daerah, mampu menginspirasi dan memotivasi para guru, mampu mengambil keputusan yang strategis, mengembangkan tim yang kompeten, mampu mengelola perubahan yang terjadi di dunia pendidikan, serta secara berkala melakukan evaluasi terhadap program Balai Guru Penggerak untuk mengukur efektivitas dan melakukan perbaikan.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, kemudian melihat pada hasil temuan sebelumnya Samosir (2021) menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Kemudian Samosir (2021) juga menemukan komunikasi yang memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Namun berbeda pada temuan Panjaitan (2017) menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Kemudian hasil temuan Geralt *et al.*, (2020) bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian secara mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan tujuan penelitian ini, yang beralamatkan Jl. Basuki Rahmat No.41, Kel. Sungai Pinang Luar, Kec. Samarinda Kota, kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Jenis Penelitian

Penelitian ini jenisnya adalah penelitian kuantitatif korelasional yang dilakukan bertujuan guna mengkaji dan menyimak pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Guru Balai Penggerak Provinsi Kalimantan Timur. Menurut Juliandi dalam (Sanjaya, 2015) penelitian kuantitatif korelasional merupakan studi yang mengkaji macam mana sesuatu variabel mempunyai keterkaitan ataupun pengaruh dengan variabel yang lain maupun apakah sesuatu variabel jadi pemicu variabel yang lain.

Penyebabnya peneliti memilah studi kuantitatif asosiatif selaku pendekatan studi dikarenakan sesuai dengan tujuan studi ialah buat memandang serta mengamati terdapatnya pengaruh maupun hubungan yang terjalin antara gaya kepemimpinan serta komunikasi terhadap kinerja. Kemudian memanfaatkan informasi primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden lewat kuesioner oleh peneliti merupakan jenis informasi yang digunakan guna analisis dalam studi ini di kantor Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur, kota Samarinda.

Sampel Penelitian

Bagian dari total serta ciri khas dari sebuah populasi ialah sampel. Arikunto (2017) menegaskan jika apabila subjeknya kurang dari 100, sehingga segala populasi sebagai sampel studi. Namun apabila subjeknya lebih dari 100, sehingga bisa diambil 10- 15% ataupun 15- 25%. Dengan pengertian tersebut disimpulkan total sampel pada studi ini adalah semua pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 39 pegawai. Pada studi ini digunakan metodologi *simple random sampling*, dikarenakan setiap bagian dari populasi mendapat peluang yang sama berperan sebagai sampel. Dengan metode ini akan meningkatkan akurasi penelitian dan meminimalkan bias dalam proses pengambilan sampel.

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil uji statistik deskriptif

	<i>Descriptive Statistics</i>				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	39	17	30	25,41	2,863
Komunikasi	39	5	25	21,21	4,485
Kinerja	39	4	20	17,00	3,907
Valid N (<i>listwise</i>)	39				

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Berdasarkan tabel dapat dinyatakan bahwa:

- Dalam **Tabel 1** ditampilkan distribusi data untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1). Data tersebut menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 17, nilai maximum 30, dan rata-rata gaya kepemimpinan mencapai 25,41. Standar deviasi untuk variabel ini tercatat sebesar 2,863.
- Dalam **Tabel 1** ditampilkan distribusi data untuk komunikasi (X_2). Data tersebut menunjukkan bahwa nilai minimum 5, nilai *maximum* 25, dan rata-rata Komunikasi mencapai 21,21. Standar deviasi untuk variabel ini tercatat sebesar 4,485.
- Dalam **Tabel 1** ditampilkan distribusi data untuk variabel kinerja (Y). Data tersebut menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 4, nilai *maximum* 20, dan rata-rata kinerja mencapai 17,00. Standar deviasi untuk variabel ini tercatat sebesar 3,907.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Item Penilaian	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,715	0,316	Valid
	X1.2	0,615	0,316	Valid
	X1.3	0,558	0,316	Valid
	X1.4	0,543	0,316	Valid
	X1.5	0,610	0,316	Valid
	X1.6	0,665	0,316	Valid
Komunikasi (X ₂)	X2.1	0,749	0,316	Valid
	X2.2	0,846	0,316	Valid
	X2.3	0,870	0,316	Valid
	X2.4	0,791	0,316	Valid
	X2.5	0,840	0,316	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,817	0,316	Valid
	Y2	0,906	0,316	Valid
	Y3	0,930	0,316	Valid
	Y4	0,901	0,316	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Pada **Tabel 2** di atas terlihat seluruh pernyataan valid, dikarenakan seluruh nilai r hitung > r tabel (0,316) sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pada kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	,660	,60	Reliabel
Komunikasi	,871	,60	Reliabel
Kinerja	,902	,60	Reliabel

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Pernyataan variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,660 > 0,60 pada **Tabel 3**. Koefisien komunikasi Cronbach Alpha pada pernyataan variabel tersebut adalah 0,871 > 0,60. Karena koefisien Cronbach Alpha untuk pernyataan variabel Kinerja adalah 0,902 > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa semua klaim penelitian tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil uji normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		39
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	1
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,144

	<i>Positive</i>	,132
	<i>Negative</i>	-
		,144
	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	,901
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,392
	<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>	,357

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,357, nilai ini lebih besar dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa dalam analisis ini data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas

Model		<i>Standardized</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	Sig.
1	(<i>Constant</i>)	3,269	4,763		0,686	0,497
	Gaya	-0,121	0,186	-0,111	-0,651	0,519
	Kepemimpinan					
	Komunikasi	-0,065	0,119	-0,094	-0,552	0,585

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Hasil analisis uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, seperti yang ditunjukkan dalam **Tabel 5**, menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,519 untuk gaya kepemimpinan (X_1) dan 0,585 untuk komunikasi (X_2). Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	,933	1,072
Komunikasi (X_2)	,933	1,072

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) adalah sama, yaitu $0,933 > 0,10$, seperti yang ditunjukkan pada **Tabel 6**. Nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) juga sama, yaitu $1,072 < 10,00$. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini, sehingga memungkinkan untuk dilanjutkan pengujiannya karena memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yang menyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.110	2.674		.789	.435
Gaya Kepemimpinan	-.075	.104	-.055	-.720	.476
Komunikasi	.792	.067	.909	11.904	<.001

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Koefisien determinasi variabel bebas atau beta masing-masing variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah 2,110, koefisien determinasi (X_1) sebesar 0,075, dan koefisien korelasi (X_2) sebesar 0,792, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program analisis komputer SPSS versi 30. Berikut ini adalah uraian model regresinya:

$$Y = 2,110 - 0,075X_1 + 0,792X_2$$

Hasil 2,110 menunjukkan bahwa bila nilai gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap bernilai 0 (nol) maka tingkat kinerja pegawai yang terjadi pada Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur sebesar 2,110. Gaya kepemimpinan (X_1), mempunyai pengaruh negatif yang dapat diartikan bahwa ketika nilai gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai menurun sebesar 0,075. Komunikasi (X_2), mempunyai pengaruh positif yang dapat diartikan bahwa apabila nilai komunikasi meningkat 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0,792.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 8. Hasil uji koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.793	1.77669

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

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Dari **Tabel 8** terlihat bahwa besarnya nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel bebas dan terikat adalah sebesar 0,897 berkedudukan antara 0,60 - 0,90 (masuk kategori kuat) artinya variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berkorelasi kuat dengan variabel kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mengingat nilai R Square sebesar 0,804, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen adalah 80,4%.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 9. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	<i>Regression</i>	466,361	2	233,181	73,870	<,001 ^b
	<i>Residual</i>	113,639	36	3,157		
	<i>Total</i>	580,000	38			

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Mengingat jumlah responden dalam sampel penelitian ini sebanyak 39 orang dan tiga parameter (k) maka hasil penelitian menunjukkan bahwa $df1 = k-1 = 3-1 = 2$; $df2 = nk = 39-2 = 37$; pada taraf signifikansi $\alpha = < 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,25$. Pada **Tabel 9** diperoleh $F_{hitung} (73,870) > F_{tabel} (3,25)$ dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$ yang berarti variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur.

Uji t

Tabel 10. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.110	2,674		,789	,435
Gaya Kepemimpinan	-,075	,104	-,055	-,720	,476
Komunikasi	,792	,067	,909	11,904	<,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian diperoleh nilai sig (0,435) yang lebih besar dari $\alpha (0,05)$ dan perhitungan $n-k = 39-3 = 36$ dengan t hitung sebesar 0,72 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,028 menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis diperoleh jumlah Sig. $(0,001) < \alpha (0,005)$ serta T hitung = 11,904 > t tabel = 2,028 (berdasarkan nilai $n-k = 39-3 = 36$), maka terdapat pengaruh yang signifikan sebagian, yaitu menolak H_0 dan menerima H_2 . Dengan demikian, kinerja pegawai Balai Guru Pengerak Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasinya. Kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi, berdasarkan hasil pengujian dan analisis.

Uji Dominan

Tabel 11. Hasil uji dominan

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	2,110	2,674	,789	,435
	Gaya Kepemimpinan-	,075	,104	-,055	-,720
	Komunikasi	,792	,067	,909	11,904
					<,001

a. *Dependent Variable: Kinerja*

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 30, 2024)

Dengan jumlah Beta 0,909 menunjukkan komunikasi menjadi variabel yang berpengaruh terbesar pada variabel kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh kolom koefisien standardizer pada **Tabel 11**, yang terlihat komunikasi memiliki jumlah Beta yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). dapat dilihat dari nilai signifikansi ($0,435 > \alpha(0,05)$) serta nilai T hitung ($0,72 < T$ tabel ($2,028$)). Hal ini sejalan dengan penelitian (Panjaitan, 2017), menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Namun, bertentangan dengan penelitian Samosir (2021), yang mengungkapkan bahwasanya gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hasil pengujian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan indikator gaya kepemimpinan yang peneliti gunakan melainkan lebih mengutamakan situasi kerja pegawai tersebut. Hasil ini didukung oleh teori kepemimpinan *contingency theories* yang dikemukakan (Suwatno *et al.*, 2023) bahwa tak ada gaya kepemimpinan yang tepat sebagai gaya yang berdiri sendiri sebab gaya kepemimpinan yang digunakan dipengaruhi beberapa faktor lain seperti kualitas, situasi pengikut dan variabel lainnya. Sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan dimana pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal dan tidak mengutamakan gaji, rekan kerja yang profesional maupun pekerjaan, tetapi mereka hanya ingin memprioritaskan hasil kerja yang baik, mengerjakan tugasnya secara tepat waktu dan memenuhi target perusahaan dalam hal kuantitas maupun kualitas. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada penelitian ini tidak dapat memprediksi kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil analisis data menggunakan SPSS versi 30 menunjukkan bahwa angka T hitung berjumlah ($11,904 > T$ tabel($2,028$)), serta angka signifikansi ($0,001 < \alpha(0,05)$). Maka dengan ini mengindikasikan secara parsial komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai (Y). hal ini sejalan dengan penelitian Samosir (2021), menunjukkan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian Geralt *et al.* (2020) yang memperoleh komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai, yang artinya semakin meningkat komunikasi para pegawai akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur memiliki komunikasi dalam bekerja masuk pada kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan mayoritas responden menjawab sangat setuju pada semua item pernyataan X2.1, X2.1, X2.3, X2.4 dan X2.5. Pegawai yang 16 memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dapat mempertahankan kinerjanya dengan waktu yang cukup lama walaupun mendapatkan tugas yang cukup sulit dan masalah pekerjaan yang bermacam-macam ini dapat dilihat dari karakteristik responden lama bekerja sebanyak 11 orang atau 28% telah bekerja lebih dari 6-8 tahun, 9 orang atau 23% telah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini mengindikasikan adanya kemampuan yang dimiliki pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur terindikasi baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, didapat nilai signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$ dan F hitung $(73,87) > F$ tabel $(3,25)$ secara bersamaan, yang menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan yang diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang besar. Uji F menjadi bukti hasil penelitian dimana didapati komunikasi serta gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersamaan dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur dapat diketahui sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan faktor komunikasi secara bersamaan. Untuk itu, apa yang sudah baik perlu dipertahankan dan untuk mencapai kinerja yang optimal, pengetahuan tentang berbagai jenis pekerjaan harus terus dinilai dan ditingkatkan.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini antara lain: (i) gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur, sehingga menolak H_1 ; (ii) komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur, sehingga menerima H_2 ; (iii) gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur, sehingga menerima H_3 .

Penelitian ini memiliki implikasi yang sangat penting terhadap manajemen organisasi, terutama dalam penerapan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil studi ini bisa menjadi dasar dalam merancang program peningkatan kepemimpinan dan komunikasi secara efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh. Hasil studi ini bisa dipakai dalam mengevaluasi gaya kepemimpinan yang sudah ada dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Kemudian dengan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja maka Balai Guru Penggerak Provinsi Kalimantan Timur dapat merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- DeVito, J. A. (2018). *Human communication: The Basic Course*, 14th Edition. Person.
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i2.28806>.
- Habibi, M. I., Aziz, M. I., Al-Aziz, M. S., & Handrian, D. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Ta'lim*, 2(2), 50–58. <https://doi.org/10.36269/tlm.v2i2.205>.
- Harianto, R. P., & Fauzan, M. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi melalui Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 297. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.988>.
- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains dan Teknologi: Jurnal Keilmuan dan Aplikasi Teknologi Industri*, 19(1). <https://doi.org/10.36275/Stsp.V19i1.123>.
- Lestari, N., & Wartana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian-Bali. *Journal Research of Management*, 3(2), 169–183. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i2.70>.
- Marliza, Y. (2022). Leadership Style, Motivation, and Communication on Organizational Commitment and Employee Performance in the Rokan Hulu Regional General Hospital. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 40-55.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2). <https://doi.org/10.33062/Jib.V11i2.265>.
- Othman, A. K., Hamzah, M. I., Abas, M. K., & Zakuan, N. M. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employee Engagement: The Moderating Effect of Communication Styles. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 107-116.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3.
- Perkasa, D. H., & Martin, H. (2021). The Effect of Workload, Leadership Style, and Communication on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 61, 70.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019, August). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B, J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>.
- Saad, Z. M., Sudin, S., & Shamsuddin, N. (2018). The Influence of Leadership Style,

- Personality Attributes and Employee Communication on Employee Engagement. *Global Business and Management Research*, 10(3), 743.
- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 44-52. <https://doi.org/10.37010/lit.v3i1.164>.
- Sampe, F., Kusnady, D., Supendi, D. (2023). The Effect of Leadership Style and Communication on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 207-217.. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>.
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja di PT . BSP Cabang Air Muring. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 269-279.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); 2nd ed.). PT Refika Aditama.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 235-246. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V2i5.188>.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno., Ariawaty, R. N., & Imaniyati, N. (2023). *Pengantar Manajemen* (E. Ahman (ed.); 1st ed.). PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Syahrudin, S., Hermanto, H., & Wardini, A. K. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 16(2), 171-181.
- Wahyuni, T. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 92-98. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1608>.
- Zainullah, M., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Cerme Kabupaten Bondowoso dengan Disiplin Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(8), 1631. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3572>.