

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PU BINA MARGA PROPINSI SUMATERA SELATAN**

Anton Trianto¹, Mahdi Hendrich², Marita Pratisila³, Mustikawati⁴
alkaton79@gmail.com¹, mahdihendrich0174@gmail.com²,
maritapratisila88@gmail.com³, tikasoemantri@gmail.com⁴

Universitas Sjakhyakirti Palembang^{1,2,3}, STEBIS IGM Palembang⁴

ABSTRACT

This research aims to see the influence of transformational leadership style and interpersonal communication on employee performance at the Public Works Department of Highways, South Sumatra Province. The results show that partially/individually the transformational leadership style has a significant effect of 32.9% and interpersonal communication has a significant effect of 26.4% on the performance of employees of the South Sumatra Province Public Works Department of Highways. Simultaneously/together, transformational leadership style and interpersonal communication have a significant effect of 65.8% on the performance of employees of the South Sumatra Province Public Works Department of Highways. The application of a transformational leadership style is the factor that has the most dominant influence on the performance of employees of the Public Works Department of Highways, South Sumatra Province.

Keywords: *transformational leadership style, interpersonal communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi dan diberlakukannya Otonomi Daerah yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, dimana Pemerintah daerah diberi kewenangan penuh dalam hal pemerintahan, kecuali kewenangan dalam politik, luar negeri, pertahanan, agama, dan kewewenangan lainnya. Untuk mengimplementasikan undang-undang tersebut pemerintah daerah memerlukan sumber daya manusia yang profesional yang lebih mengutamakan kualitas dari pada kuantitas. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, implementasi pemerintahan daerah bersifat desentralisasi yang mana penyerahan wewenang pemerintah oleh pemerintah kepada otonom dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, daerah berwenang mengelola sumber daya yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu kewajiban dari pemerintah otonom meningkatkan taraf kesejahteraan rakyat salah satu aspeknya adalah pembangunan.

Menurut Wanda (2023) dalam Bangsawan, dkk (2023: 11) Penempatan SDM yang tepat menjadi strategi penting untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka, sekaligus mengoptimalkan potensi mereka dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan, keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi, misi dan strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tidak terlepas dari kinerja pegawai Dinas tersebut.

Rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula (Sutandi, dkk. 2018: 60). Kendala yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai saat ini adalah inovasi dan kreativitas pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat manakala pimpinan melakukan dinas (tugas luar), maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggung jawab yang ada dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk dan pengarahannya.

Menurut Ghozali dkk (2018: 112) faktor gaya kepemimpinan juga memberikan andil dalam peningkatan kinerja pegawai. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa posisi pimpinan adalah penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan perusahaan dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan, menunjukkan bahwa gaya ini sudah diterapkan dengan cukup baik, meskipun belum dapat dikatakan sepenuhnya optimal, karena masih terdapat perdebatan dalam upaya meningkatkan kerja pegawai. Beberapa penemuan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan 1) pegawai yang tidak konsisten terhadap komitmen yang telah disepakati sebelumnya, 2) tidak puasnya pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi, 3) rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan, 4) inovasi dan kreativitas pegawai masih belum optimal.

Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan?
3. Variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik antara lain (Ivancevich, 2006: 215) 1) kharismatik, yaitu pemimpin memberikan wawasan dan kesadaran akan misi perusahaan, menanamkan rasa bangga, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahan. 2) stimulasi intelektual, yaitu pemimpin meningkatkan intelegensia dan pemecahan permasalahan secara seksama. 3) perhatian individual, yaitu pemimpin memberikan perhatian, membina dan melatih setiap bawahan secara khusus dan pribadi. 4) motivasi inspirasional, yaitu pemimpin menumbuhkan harapan yang tinggi melalui pemanfaatan simbol untuk memfokuskan usaha, dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara-cara yang sederhana.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Suparlan (1996: 7) istilah komunikasi mengandung makna bersama-sama. Komunikasi (Indonesia) *Communication* (Inggris) berasal dari bahasa latin *Communication*

yang berarti pemberitahuan, pemberi bagian (dalam suatu), pertukaran sipembicara mengharapkan perimbangan atau jawaban dari pendengar”. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998: 454) arti kata komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga diartikan hubungan / kontak.

Tujuan Komunikasi

Komunikasi mempunyai suatu tujuan. Menurut Suparlan (1996: 9) mengadakan komunikasi berarti kita menghendaki seseorang berbuat, berpikir atau merasa dalam suatu cara tertentu. Kita mengetahui bahwa kita sudah mengkomunikasikannya bila respon atau reaksi yang kita inginkan sudah tercapai atau terjadi. Oleh karena itu tujuan komunikasi adalah: 1) Agar semua orang mengerti, percaya, kerjasama, membantu dalam bidang yang menjadi tujuan. 2) Mengadakan perubahan disegala bidang sesuai tujuan dan keinginan (penggunaan wewenang). 3) Mengurangi ketidak pastian. 4) Memperkuat keyakinan tentang arah yang akan ditempuh. 5) Merebut opini dalam arti menggerakkan, memperluas dan mengurangi opini. 6) Menciptakan keselarasan (harmonisasi) antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi (lembaga).

Kinerja

Konsep kinerja menurut Rue dan Byars (2010: 376) dalam Ghozali, dkk (2022: 119) diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*The degree of accomplishment*” atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan- tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik/buruknya kinerja organisasi. Menurut Mawarni (2023: 291) kinerja pegawai dapat diukur melalui evaluasi terhadap penyelesaian tugas utama dan prestasi pegawai selama periode waktu tertentu yang diukur dari target yang telah ditentukan pada awal periode. Menurut Deni, dkk (2020: 28) Kinerja para pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan dapat diukur dari sejauh mana mereka memperoleh informasi dengan cepat hingga sejauh mana mereka mengolah informasi tersebut dengan akurat sehingga menjadi suatu informasi baru yang selanjutnya disampaikan kepada masyarakat ataupun pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

Menurut Higgins yang dikutip Husein (2000: 266) variabel kinerja terdiri atas tujuh komponen, yaitu: a) mutu pekerjaan, b) inisiatif, c) kehadiran, d) sikap, e) Kerjasama, f) pengetahuan tentang pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Alhumaidi (2006), Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih ditentukan oleh pilihan orientasi kuantitas kehidupan atau kualitas kehidupan, dan adanya penghindaran ketidak pastian, sedangkan gaya kepemimpinan hanya berpengaruh secara nyata terhadap kinerja aparatur.

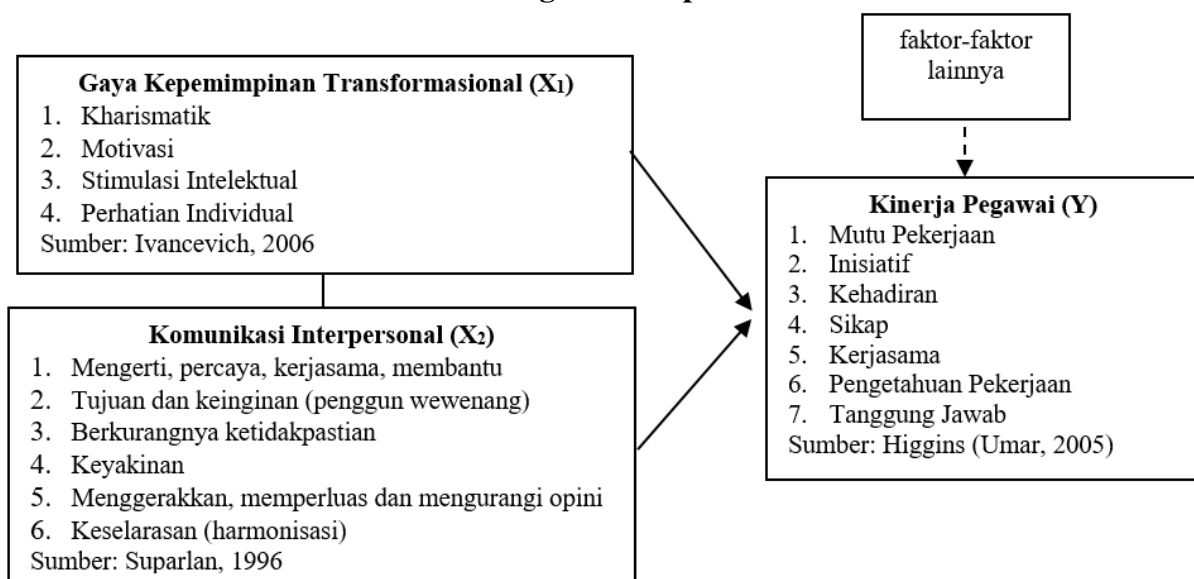
Natsir (2005), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah. Hasilnya karyawan merasakan bahwa pimpinannya memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaannya lebih dari apa yang seharusnya, dengan harapan bisa menjadi pemimpin dimasa akan datang dengan cara memecahkan permasalahan dengan meninjau dari berbagai sudut pandang, pendorong kreativitas, penggalian ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan tugas.

Effendi (2007), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bank Sumsel Palembang. Penelitian bertujuan mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja dengan disiplin karyawan Bank Sumsel Palembang berpengaruh besar terhadap kinerja.

Ghozali, dkk (2023), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Penelitian bertujuan mengetahui hubungan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin berpengaruh besar terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

1. Gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian melalui survey (Arikunto, 2006: 36).

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Sesuai masalah dan tujuan penelitian maka variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan bebas yaitu: 1) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan 2) variabel bebas yaitu meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan komunikasi interpersonal (X₂) pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber di lapangan. Data ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dan data sekunder, yaitu berupa data yang berasal dari peneliti terdahulu yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, dasar-dasar teoritis, serta bahan-bahan pendukung lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Humas pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan, berjumlah 54 orang. Apabila subyek/populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila subyek populasi besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25 % atau lebih. (Arikunto, 2006: 125). Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh atau dalam kata lain adalah sensus. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. (Arikunto, 2006: 128).

Instrumen Penelitian

Untuk melakukan pengumpulan data digunakan teknik angket dengan menggunakan skala sikap. Data yang dibutuhkan dari tiap pegawai ditampung pada instrumen pengumpulan data, berupa kuesioner, dimana isinya diambil dari komponen diatas dengan skala pengukuran skala Likert. Dalam uji instrumen ini jumlah responden yang diambil sebanyak 16 orang dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan yang telah dihitung sesuai wakil dari kelompok golongan yang ada. Uji instrument dilakukan dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dilakukan dengan Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Butir Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Persyaratan Analisis/Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas. Untuk melihat pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen dilakuka uji t dan uji F serta koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

DATA HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil Uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), variabel komunikasi interpersonal (X_2), dan variabel Kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,497), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf nyata 5% artinya instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan data yang *realibity coefficient* dengan nilai *alpha cronbach* secara keseluruhan berada diatas 0,6. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

Uji Persyaratan Analisis Regresi Berganda

Uji Normalitas Data

Hasil dari pengujian Normalitas memperlihatkan bahwa secara umum distribusi data memperlihatkan data bergerak mengikuti garis linier diagonal dimana titik-titik menyebar

disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Homogenitas Data

Hasil pengujian homogenitas

Tabel 1. Hasil Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

No	Variabel	Che-square hitung	Asymp.sig.	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)	8,526	0,932	Homogen
2	Komunikasi interpersonal (X ₂)	17,695	0,396	Homogen
3	Kinerja pegawai (Y)	10,000	0,991	Homogen

Sumber: hasil uji homogenitas chi-square data primer (N:38)

Uji Linearitas Data

Pengujian linearitas menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi data dilakukan dengan ketentuan jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai hubungan yang linear. Hasil pengujian linearitas untuk Gaya kepemimpinan transformasional (X₁) menunjukkan hasil $3,847 > 2,35$ serta $7,111 > 2,35$ untuk Komunikasi interpersonal (X₂)

Analisis Regresi Linier

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X₁), dan komunikasi interpersonal (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) tersebut, maka rumus persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 27,403 + 0,438X_1 + 0,279X_2$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan dan memiliki makna sebagai berikut :

- Nilai konstanta 27,403, artinya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan adalah sebesar 27,403%, dengan asumsi bahwa pada saat ini faktor gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dalam keadaan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X₁) 0,438, dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0,438% jika faktor gaya kepemimpinan transformasional meningkat.
- Nilai koefisien regresi harga (X₂) 0,279 dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,028 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0,279% jika faktor komunikasi interpersonal meningkat.

Koefisien Korelasi Ganda

Berdasarkan analisis koefisien korelasi ganda (R) dengan *model summary* diketahui bahwa koefisien korelasi ganda antara gaya kepemimpinan transformasional (X₁), dan komunikasi interpersonal (X₂) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,658. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional (X₁), dan komunikasi interpersonal (X₂) memiliki hubungan positif yang cukup erat dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 65,8%.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary* program SPSS pada tabel 4.23, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,658 dan nilai koefisien determinasi (R-square)

adalah 0,433. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 43,3% variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), dan komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama-sama melalui rumus regresi : $Y = 27,403 + 0,438X_1 + 0,279X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 43,3%, sedangkan 56,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja, iklim organisasi dan sebagainya.

Uji F

Pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan analisis Anova didapat hasil sebagai berikut :

F_{hitung} pengaruh X_1 , dan X_2 terhadap Y dengan N sebanyak 38 derajat kebebasan (df) 2 diperoleh harga F_{hitung} sebesar 13,355. Berdasarkan data di atas, harga F_{hitung} sebesar 13,355 lebih besar dari harga F_{tabel} (df 2:35) pada taraf kepercayaan 95% yaitu 3,28, dan nilai probabilitas signifikan $F = 0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 1) koefisien arah regresi linier berganda berarti, dan 2) gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Hasil analisis uji t terhadap parameter sebagai berikut :

- Parameter a (*intercept*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena p *value* 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan adanya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Parameter dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai nilai beta sebesar 0,329 dengan p *value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 32,9%.
- Parameter dari variabel komunikasi interpersonal (X_2) mempunyai nilai beta sebesar 0,264 dengan p *value* 0,028 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial faktor komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 26,4%.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Gaya Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis uji-t dari perhitungan regresi linier berganda (pada tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%), diperoleh nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,000, karena tingkat probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa secara parsial (individual) variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

Komunikasi Interpersonal Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan

Hasil Uji-t Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis uji-t dari perhitungan regresi linier berganda (pada tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%), diperoleh nilai probabilitas variabel komunikasi interpersonal (X_2) sebesar 0,000, karena tingkat probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$ maka

disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa secara parsial (individual) variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis uji F (ANOVA) dari perhitungan regresi linier berganda (pada tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%), diperoleh nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), dan komunikasi interpersonal (X_2), secara simultan (sig.F) sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (sig. F) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kedua variabel baik itu variabel gaya kepemimpinan transformasional ataupun variabel komunikasi interpersonal secara parsial/individu terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil tertinggi pada faktor gaya kepemimpinan transformasional dengan *p-value* 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai beta sebesar 0,329. Hal ini berarti secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai sebesar 32,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memberi bukti bahwa secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

Pembahasan

Secara statistik berdasarkan hasil uji t, diketahui variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai nilai beta sebesar 0,329 dengan *p value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 32,9%. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) 0,438, yang membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0,438% jika faktor gaya kepemimpinan transformasional meningkat.

Secara statistik berdasarkan analisis uji t diketahui variabel komunikasi interpersonal (X_2) mempunyai nilai beta sebesar 0,264 dengan *p value* 0,028 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial faktor komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 26,4%. Nilai koefisien regresi harga (X_2) 0,279 dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,028 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0,279% jika faktor komunikasi interpersonal meningkat.

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi linier berganda, dari analisis koefisien korelasi ganda (r) diketahui bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan positif yang cukup erat dengan kinerja pegawai sebesar 65,8%.

Pada analisis koefisien determinasi (*r-square*) dapat dinyatakan bahwa 43,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan

komunikasi interpersonal secara bersama-sama melalui rumus regresi : $Y = 27,403 + 0,438X_1 + 0,279X_2$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji F (Anova) diperoleh harga F-hitung sebesar 13,355. Berdasarkan data di atas, harga F_{-hitung} sebesar 13,355 lebih besar dari harga F_{-tabel} (df 2:35) pada taraf kepercayaan 95% yaitu 3,28, dan nilai probabilitas signifikan $F = 0,000 < \alpha 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan sebesar 43,3%, sedangkan 56,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Secara parsial/individu hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Analisis uji t diperoleh nilai p-value 0,003 (< 0,05) dan nilai beta sebesar 0,329. Hal ini berarti secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai sebesar 32,9%. Hasil ini memberi bukti bahwa secara parsial faktor gaya kepemimpinan transformasional paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial/individu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan sebesar 32,9% dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan sebesar 26,4% terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.
2. Secara simultan/bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan sebesar 65,8% terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.
3. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Sumatera Selatan.

Saran

1. Agar komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik diupayakan untuk melakukan perubahan disegala bidang terutama meningkatkan kedisiplinan kerja, serta terus menggerakkan, memperluas pergaulan dan mengurangi opini negative tentang manajemen.
2. Pimpinan diharapkan mampu menunjukkan jiwa kharismatik dan meningkatkan kemampuan stimulasi intelektual dengan selalu memberikan nasehat dan saran demi mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif.
3. Melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap langkah-langkah atau strategi yang telah dijalankan, dan secara priodik melakukan analisis terhadap hasil kerja yang ada saat ini guna meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhumaidi. 2006. *Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat*. Tesis. Manajemen Pascasarjana Universitas Sriwijaya.
- Arikunto, Suharsami. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bangsawan, Arubina. dkk. 2023. *Strategi Perbankan Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai Pada Konteks Penempatan Dan Kepuasan Kerja PT Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan (Riset SDM Bank BPR Sumsel Pasca Pandemi Covid 19)*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 No. 1, hal. 11-22.
- Deni, Muhammad. dkk. 2020. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 No. 2, hal. 27-36.
- Effendi. 2007. *Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bank Sumsel Palembang*. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
- Ghozali, Zein. dkk. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 111-127.
- _____. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kab. Ogan Ilir*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 6 No. 1, hal. 116-128.
- _____. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 No. 1, hal. 81-96.
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Ivancevich, John M, Donnelly, James H, 2006. *Organizations Behaviour, Structure, Processes*. Boston: McGraw Hill.
- Mawarni, Indah. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Journal of Social and Economics Research. Volume 5, Issue 1, hal. 289-297.
- Natsir. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah*. Tesis. Universitas Airlangga.
- Suparlan, Pasurdi, 1996. *Pengantar Metode Penulisan Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutandi, Sri. dkk. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 59 – 73
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah.