

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR CABANG BPJS KETENAGAKERJAAN JUANDA  
SAMARINDA**

**Wilson Thomas<sup>1</sup>, Ali Mushofa<sup>2</sup>, Akhmadi<sup>3</sup>**

*Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda*

[wilsonthomas@gmail.com](mailto:wilsonthomas@gmail.com)

---

**Abstract**

*The purpose of this study is to find out how the influence of leadership and communication toward employee`s performance at Employment BPJS Branch Office Juanda Samarinda. This research use descriptive quantitative methode. Sources of data that used in this research are primary data and secondary data with several of data collecting techniques ; observation, interview, questionnaire. Total of sample in this research is 41 respondent taken by saturated sampling. Statistic methode that used in this research is multiple linear regression analysis supported by SPSS version 16. The result of this research shows partially that Variable of Leadership has positive effectand significant on employee`s performance at Employment BPJS Branch Office Juanda Samarinda and Variable of communication has positive effect on employee`s performance but not significant. Silmutaneously, leadership and communication has positive effect and significant toward employee`s performance at Emloyment BPJS Branch Office Juanda Samarinda. The value of adjusted R square is total 0.440 which means every of independent variables able to explain 40% toward dependent variable, while the rest of 56% can be explained influenced by another factors that not being test in this research*

**Keywords:** *Leadership, Communication and Employee Performance*

---

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda. Adapun penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* . Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda dan variabel komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda. Secara simultan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,440 yang berarti semua variabel independen dapat menjelaskan sebesar 44% terhadap variabel dependen, sementara sisanya 56% dapat dijelaskan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai*

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Samarinda dan bagi pengembangan dirinya. Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya seperti modal, investasi dan teknologi. Sebaik apapun perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung kinerja pegawai yang baik maka tujuan yang ditetapkan oleh Kantor Cabang BPJS Juanda Samarinda akan sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Pemimpin Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda memegang peran yang penting terhadap perkembangan suatu organisasi maupun instansi, dalam hal ini pemimpin harus benar-benar menggerakkan dan mengarahkan bawahannya sehingga di harapkan nantinya tidak menimbulkan hambatan dalam proses kinerja pegawai. Pimpinan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda mempunyai kewajiban dan wewenang untuk menggerakkan dan memberikan arahan kepada bawahannya agar dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat, salah satunya dengan cara meningkatkan komunikasi terhadap pegawai

Komunikasi dalam Kantor Cabang BPJS Juanda Samarinda merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam instansi baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Dalam suatu organisasi maupun instansi diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan Kantor Cabang BPJS Juanda Samarinda. Kinerja pegawai Kantor BPJS menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada instansi, jika kinerja pegawai baik dan meningkat maka kinerja dari organisasi suatu instansi akan meningkat juga. Setiap kinerja dalam organisasi selalu dipengaruhi berbagai perubahan lingkungan baik itu internal maupun eksternal. Kinerja pegawai harus diperhatikan setiap instansi karena upaya inilah penentu keberhasilan organisasi suatu instansi untuk mencapai level atas sesuai tujuan yang ditentukan.

Fenomena yang terjadi pada objek ini adalah dimana masa jabatan pimpinan yang selalu berganti dari setiap periode mengikuti kebijakan pemerintah yang mengakibatkan kepemimpinan seorang pimpinan satu dan selanjutnya dari tiap periode berbeda kepemimpinan dan komunikasi yang dimiliki dari masing-masing pimpinan tersebut, kinerja pegawai yang dimiliki tidak diimbangi dengan komunikasi yang baik, dikarenakan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai masih kurang terbuka dikarenakan pertukaran kepemimpinan dan perbedaan divisi dan status pegawai, sedangkan dari iklim organisasi itu sendiri yaitu meliputi situasi perasaan pegawai dalam bekerja dalam kantor, instansi masih kurang memberikan penghargaan bagi pegawai sesuai kebutuhan mereka terhadap hasil kerja dan target yang dihasilkan oleh pegawai, karena apabila pegawai merasa puas dengan iklim organisasi yang ada maka tentu kinerja pegawai akan meningkat. Maka yang mengakibatkan pandangan pegawai terhadap pimpinannya selalu berbeda-beda dan hal ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Martoyo dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia mengatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik tentunya akan mendorong parah pegawai untuk berupaya mengembangkan kemampuan pribadi serta meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dengan kata lain kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi.

### Hubungan Antar Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut purwanto dalam buku komunikasi bisnis mengatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana seseorang individu atau komunikator mengoperkan stimulan biasanya dengan lambing-lambang bahasa (verbal maupun non verbal) untuk mengubah tangka laku orang lain. Komunikasi memegang peranan penting dalam mengkoordinasikan seluruh bagian serta aktivitas didalam organisasi. Komunikasi yang tidak lancar dalam suatu instansi antara atasan dan bawahan sering berpengaruh buruk terhadap tingkat kerja pegawai. Akibatnya siklus pekerjaan akan terganggu, yang tidak hanya melibatkan unit-unit tertentu saja tetapi dapat meluas keunit lain dari suatu mata rantai pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan kausal komparatif. Menurut agung widhi kurniawan dan zarah puspitaningtyas (2016 : 10) dikutip dari buku metode penelitian kuantitatif, mendefinisikan bahwa Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya pengaruh dan hubungan sebab akibat antar variabel. Menurut agung widhi kurniawan dan zarah puspitaningtyas (2016 : 10), mendefinisikan bahwa Penelitian komparatif diarahkan untuk mengetahui perbandingan antar variabel dengan menggunakan sampel lebih dari satu dan/ atau dalam kurun waktu yang berbeda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ( Tidak termasuk untuk proposal)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dicantumkan diatas akan dibahas beberapa permasalahan baik yang menyangkut pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel independen terhadap variabel depeden, kuat dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan alat bantu SPSS 16, diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

### 1. Berdasarkan Uji Validitas

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan kinerja pegawai memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,308 sehingga pernyataan – pernyataan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 2. Berdasarkan Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai yang cukup besar diatas dari nilai minimal *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua

variabel yang ada yaitu Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja pegawai dapat dinyatakan *reliable*.

3. Berdasarkan Regresi Linier Berganda

Hasil analisis nilai regresi linier berganda yang telah diuji peneliti diperoleh

$$Y = 19,359 + 0,228X_1 + 0,434X_2,$$

Dari hasil regresi menunjukkan konstanta Y bernilai positif, artinya jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terdapat penambahan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja sebesar 0,228 dan jika Komunikasi terdapat penambahan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja sebesar 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda.

4. Berdasarkan Koefisien Korelasi (R)

Diketahui besarnya nilai koefisien Korelasi (R) sebesar 0,440 atau 40% dengan nilai interpretasi koefisien 0,600-0,799 yang berarti masuk dalam kategori kuat. Hal ini menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda.

5. Berdasarkan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Diketahui besarnya variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah nilai koefisien determinasi ( $R^2/R$  Square) sebesar 0,440 atau 44%. Angka tersebut mengandung arti bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja Pegawai hanya berpengaruh 44% sedangkan sisanya 56% maka artinya yaitu dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

6. Berdasarkan Uji t (parsial)

Hasil uji t yaitu berpengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0,009 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,765 > t_{tabel} 1,685$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, maka artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan pada variabel Komunikasi dapat dilihat signifikan sebesar  $0,69 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,873 > t_{tabel} 1,685$  hal ini menunjukkan bahwa  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak yang berarti variabel Komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda.

7. Berdasarkan Uji F (Serentak)

Hasil uji F diketahui sig sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $F 14,929 > F_{tabel} 3,24$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan dan variabel Komunikasi secara serentak terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Juanda Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

2. Berdasarkan hasil Uji t diperoleh hasil bahwa Komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan bahwa  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak.
3. Berdasarkan hasil Uji F diperoleh hasil bahwa variabel Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

### Kutipan dan Referensi

- Abdullah, Herlin Arisanti, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9. No. 2, Hal.118-134.
- Agus Dedi Irwan, 2016. Skripsi, “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karanganyar*”, Surakarta
- Andrew, Bramantyo 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo bawen*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
- Arin Widhi Wardhani, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pasundan Bandung.
- Dwe Wahyu Wijayanti, 2012. “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang,
- Faustino Cardoso Gomes, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Rajawali Pers
- Farizi Fatima, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pehawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman Samarinda, halaman 11
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh, PT Bumi Aksara Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, susilo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh. BPFE Yogyakarta
- Purwanto, Djoko, 2005, *Komunikasi Bisnis*, Edisi Kelima Erlangga. Jakarta
- Romli, 2011 *Komunikasi Organisasi*, PT Grasindo Jakarta
- Sopiah 2008 *Perilaku Organisasional*, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Sudarmono, Indriyo Gito, M.Com(Huns), dan I Nyoman Sudita. 2008 *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga BPFE Yogyakarta
- Sugiyono 2007 *Statistika Untuk Penelitian*, AlfaBeta Bandung