



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN GAYA KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. PELINDO JASA MARITIM

Dhiyaul Auliya^{1*}, Syafrizal², & Muhammad Prasetyo Wibowo³

^{*1-3} Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara

e-Mail: auliyadhiyaul7@gmail.com

Submit Tgl: 27-Juni-2026

Diterima Tgl: 30-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 04-Juli-2026

Abstract: *Employee performance is a critical factor in improving organizational competitiveness amid the digital transformation of the port service industry. Leadership style and communication style are considered strategic factors influencing employee performance, particularly in state-owned port service companies undergoing organizational transformation. This study aims to analyze the effects of leadership style and communication style on employee performance at PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. This research employed a quantitative explanatory approach using multiple linear regression analysis. The population consisted of 86 employees, with 81 staff and operational employees selected through total sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The findings indicate that leadership style and communication style each have a positive and significant effect on employee performance ($p < 0.05$) and simultaneously explain 54.5% of the variance in employee performance. The study concludes that strengthening effective leadership practices and organizational communication can substantially improve employee performance and support organizational effectiveness in port service operations.*

Keywords: *Communication Style, Employee Performance, Leadership Style, Multiple Linear Regression, Port Industry*

Abstrak: Prestasi kerja pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah transformasi digital industri jasa kepelabuhanan. Gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi dipandang sebagai faktor strategis yang memengaruhi prestasi kerja, khususnya pada perusahaan BUMN yang sedang menjalankan transformasi organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 86 pegawai dengan sampel 81 pegawai staf dan operasional yang ditentukan melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 54,5%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kualitas kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan strategi penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mendukung efektivitas organisasi di lingkungan jasa kepelabuhanan.

Kata kunci: Gaya Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Industri Kepelabuhanan, Prestasi Kerja Pegawai, Regresi Linear Berganda

Cara mengutip Auliya, D., Syafrizal, & Wibowo, M. P. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 83–96. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2182>

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global dan transformasi digital telah mengubah peran pelabuhan menjadi pusat logistik terintegrasi yang menuntut efisiensi, kecepatan, dan kualitas pelayanan yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga prestasi kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan pelabuhan (Notteboom & Rodrigue, 2022; Serang, 2021).

Sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, PT Pelindo Jasa Maritim terus melakukan transformasi organisasi untuk meningkatkan kinerja operasional dan pelayanan. Keberhasilan transformasi tersebut tidak hanya bergantung pada pengembangan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan pegawai serta gaya komunikasi yang efektif dalam membangun koordinasi dan kolaborasi antarunit kerja (Apriyanto, 2020; Heri et al., 2022).

Meskipun demikian, studi awal menunjukkan masih terdapat berbagai kendala di PT Pelindo Jasa Maritim, seperti birokrasi yang relatif kaku, resistensi terhadap perubahan, silo mentality, serta keterbatasan pemberdayaan pegawai. Selain itu, masih ditemukan kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan staf yang berpotensi menghambat pencapaian prestasi kerja pegawai (Heri et al., 2022; Serang, 2021).

Permasalahan tersebut tercermin dari belum optimalnya penyelesaian dokumen pelanggan, respons terhadap keluhan pelanggan, dan pencapaian target kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, namun kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara simultan pada perusahaan jasa kepelabuhanan, khususnya PT Pelindo Jasa Maritim, masih terbatas sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut (Mashudi, 2018; Sukarelawati et al., 2025).

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai PT Pelindo Jasa Maritim, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai pada perusahaan jasa kepelabuhanan. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian pengaruh kedua variabel tersebut secara terpadu dalam konteks PT Pelindo Jasa Maritim sebagai perusahaan BUMN yang sedang menjalankan transformasi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Subholding Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I, Bagan Deli, Medan Belawan, Sumatera Utara. Objek penelitian adalah gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, dan prestasi kerja pegawai. Waktu penelitian direncanakan pada Desember 2025 sampai Maret 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT Subholding Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I yang berjumlah 86 orang. Sampel diambil dengan teknik total sampling atau sensus, yaitu seluruh pegawai staf dan operasional sebanyak 81 orang, dengan pengecualian manajer dan deputy manajer sebanyak 5 orang. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Angket digunakan untuk memperoleh data utama dari responden, wawancara dipakai untuk memperjelas informasi yang berkaitan dengan penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data mengenai profil perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah pegawai. Kombinasi ketiga teknik ini membantu memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, dan prestasi kerja. Setiap jawaban diberi bobot sesuai tingkat persetujuan responden. Gaya kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan mengendalikan emosi. Gaya komunikasi diukur melalui gaya pengendali, kolaborator, analisis, dan sosial. Prestasi kerja diukur melalui hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi. Operasionalisasi ini digunakan agar setiap variabel dapat diukur secara jelas dan terarah.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengolahan data dilakukan melalui scoring, tabulating, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan butir pertanyaan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi hasil pengukuran instrumen. Instrumen yang valid dan reliabel menjadi dasar penting sebelum data dianalisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan autokorelasi. Uji ini dilakukan agar model regresi memenuhi syarat BLUE dan hasil analisis tidak bias. Jika seluruh asumsi terpenuhi, maka model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	71,60%
2	Perempuan	23	28,40%
Total		81	100,00%

Bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki (mayoritas) berjumlah 58 orang (71,60%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (28,40%).

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	PKWT	31	38,27%
2	PKWTT	50	61,73%
Total		81	100,00%

Bahwa responden dengan status kepegawaian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 31 orang (38,27%) sedangkan responden dengan status kepegawaian sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berjumlah 50 orang (61,73%).

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana	4	4,94%
2	Diploma	17	20,99%
3	SLTA/SMA	42	51,85%
4	SLTP	18	22,22%
Total		81	100,00%

Bahwa responden dengan pendidikan Sarjana berjumlah 4 orang (4,94%), responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 17 orang (20,99%), responden dengan pendidikan SLTA/SMU berjumlah 42 orang (51,85%) sedangkan responden dengan pendidikan SLTP berjumlah 18 orang (22,22%).

Pernyataan Responden

Tabel 4 Pernyataan Responden atas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan		Skor Pernyataan									
No		%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
			4		3		2		1		
1		27,2%	50	62%	9	11%	0	0%	0	0%	81
2	44	54,3%	34	42%	3	4%	0	0%	0	0%	81
3	30	37,0%	46	57%	5	6%	0	0%	0	0%	81
4	34	42,0%	41	51%	6	7%	0	0%	0	0%	81
5	38	46,9%	41	51%	2	2%	0	0%	0	0%	81
Frekuensi		168	212		25		0		0		405

Persentase	41,48%	52,35%	6,17%	0,00%	0,00%	100%
------------	--------	--------	-------	-------	-------	------

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap lima pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, mayoritas pegawai memberikan penilaian positif. Pada pernyataan pertama, sebagian besar responden setuju bahwa atasan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi mendesak. Pada pernyataan kedua, responden juga menilai bahwa atasan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja pegawai. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga dan keempat, mayoritas responden setuju bahwa atasan menyampaikan instruksi dengan jelas serta memberikan delegasi tugas dengan wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Pada pernyataan kelima, sebagian besar responden menilai atasan tetap tenang dan profesional saat menghadapi tekanan kerja.

Tabel 5 Pernyataan Responden atas Gaya Komunikasi (X₂)

Pernyataan												Skor Pernyataan										Total
No		%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%												
			5		4		3		2		1											
1		46,9%	38	46,9%	5	6,2%	0	0%	0	0%	81											
2	16	19,8%	56	69,1%	9	11,1%	0	0%	0	0%	81											
3	19	23,5%	57	70,4%	5	6,2%	0	0%	0	0%	81											
4	11	13,6%	60	74,1%	9	11,1%	1	1%	0	0%	81											
5	31	38,3%	47	58,0%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81											
Frekuensi		115		258		31		1		0	405											
Persentase		28,40%		63,70%		7,65%		0,25%		0,00%	100%											

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden menilai gaya komunikasi atasan di PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I sudah baik. Hal ini terlihat dari tanggapan positif responden bahwa atasan memberi instruksi yang spesifik dan detail, menghargai pendapat bawahan, berkomunikasi secara objektif dan terstruktur, mudah menjalin hubungan interpersonal yang hangat, serta komunikatif dan bersemangat dalam menyampaikan ide atau visi perusahaan.

Tabel 6 Pernyataan Responden atas Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pernyataan		Skor Pernyataan										Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
	5		4		3		2		1			
1	40	49%	38	47%	3	4%	0	0%	0	0%	81	
2	20	25%	52	64%	9	11%	0	0%	0	0%	81	
3	46	57%	33	41%	2	2%	0	0%	0	0%	81	
4	39	48%	39	48%	3	4%	0	0%	0	0%	81	
5	64	79%	16	20%	1	1%	0	0%	0	0%	81	
6	46	57%	33	41%	2	2%	0	0%	0	0%	81	
7	40	49%	38	47%	3	4%	0	0%	0	0%	81	
Frekuensi	295		249		23		0		0		567	
Persentase	52,03%		43,92%		4,06%		0,00%		0,00%		100%	

Berdasarkan Tabel 6, mayoritas responden menilai prestasi kerja pegawai di PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I sudah baik. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai

menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memahami prosedur dan peraturan kerja, aktif meningkatkan kualitas pekerjaan, mampu menganalisis masalah dan memberi solusi, bekerja cepat dan tepat waktu, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta hadir dan pulang sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Item	<i>Corrected itemtotal correlation (r_{hitung})</i>	(r_{tabel}) ($n = 81, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q1_1	0,706	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_2	0,830	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_3	0,673	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_4	0,617	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_5	0,768	0,2185	Valid	Dipakai

Diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk gaya kepemimpinan (X₁), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0,2185 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan gaya kepemimpinan (X₁) adalah valid.

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Gaya Komunikasi (X2)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation (r_{hitung})</i>	(r_{tabel}) ($n = 81, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q2_1	0,613	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_2	0,705	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_3	0,625	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_4	0,711	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_5	0,522	0,2185	Valid	Dipakai

Selanjutnya dari tabel 8 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk gaya komunikasi (X₂), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0,2185 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan gaya komunikasi (X₂) adalah valid.

Tabel 9. Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation (r_{hitung})</i>	(r_{tabel}) ($n = 81, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q3_1	0,532	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_2	0,643	0,2185	Valid	Dipakai

Q3_3	0,828	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_4	0,788	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_5	0,667	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_6	0,828	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_7	0,784	0,2185	Valid	Dipakai

Diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk prestasi kerja pegawai (Y), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0,2185 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan prestasi kerja pegawai (Y) adalah valid.

Tabel 10. Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

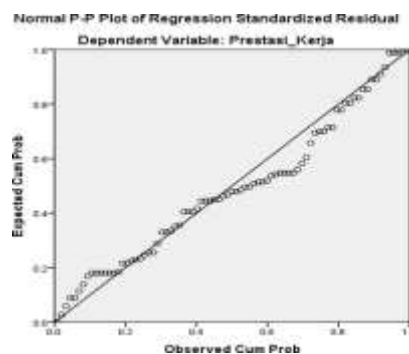
Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interpretasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,63 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,63	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Tabel 11. Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,762	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Gaya Komunikasi (X ₂)	0,628	Reliabel (Agak Rendah)	Dipakai
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0,847	Reliabel (Tinggi)	Dipakai

Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan (X₁), variabel gaya komunikasi (X₂), dan prestasi kerja pegawai (Y) dinyatakan seluruhnya reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji normalitas P-P Plot Test

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik data untuk variabel gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, dan prestasi kerja pegawai tersebar di sekitar garis diagonal pada grafik P-P Plot. Hal ini menunjukkan bahwa data residual memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi prestasi kerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

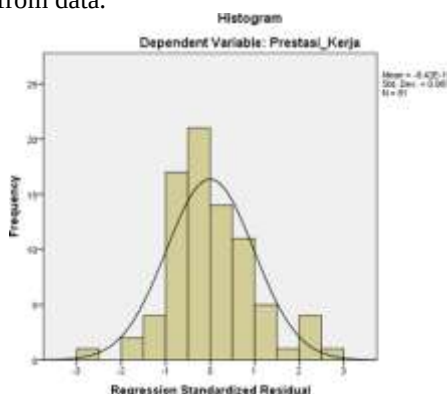
Hasil uji normalitas dengan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,179 dengan nilai signifikansi 0,124. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 12 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.85516636
	Absolute	.131
Most Extreme Differences	Positive	.131
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Gambar 2. Grafik Histogram

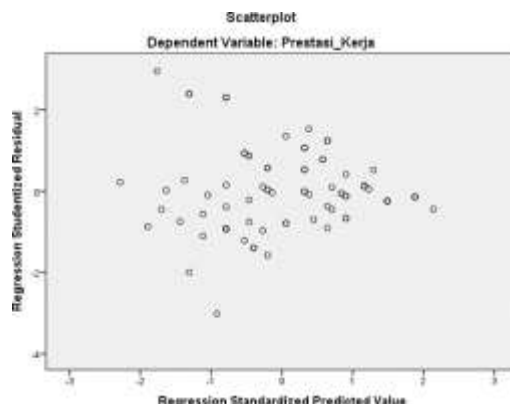
Dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 13. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan	.644	1.552
	Gaya_Komunikasi	.644	1.552

Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.



Gambar 3 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual antar pengamatan tetap, maka model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam pengujian asumsi klasik ini, data dianalisis menggunakan SPSS for Windows sebagaimana terlihat pada Gambar 3.

Berdasarkan gambar tersebut, titik-titik pada diagram pencar menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai berdasarkan variabel bebasnya.

Tabel 14. Uji Durbin-Watson (DW test)

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2 ^a	78	.000	1.929

a. Predictors: (Constant), Gaya_Komunikasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,929. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan $n=81$ responden dan $K = 2$ (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka $dl = 1,5888$ dan $du = 1,6898$. oleh karena itu nilai DW hitung $> du$ ($1,929 > 1,6898$), maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan.

Tabel 15. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.379	2.654		2.026	.046
Gaya_Kepemimpinan	.541	.125	.407	4.328	.000
Gaya_Komunikasi	.676	.148	.428	4.555	.000

Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel output, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,379 + 0,541X_1 + 0,676X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,379 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi dianggap nol, maka prestasi kerja pegawai tetap berada pada nilai positif sebesar 5,379. Hal ini berarti bahwa meskipun tanpa pengaruh kedua variabel independen tersebut, prestasi kerja pegawai cenderung tetap ada.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,541 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,541 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan menurun satu satuan, maka prestasi kerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,541 satuan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya komunikasi sebesar 0,676 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya komunikasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,676 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, jika gaya komunikasi menurun satu satuan, maka prestasi kerja pegawai akan menurun sebesar 0,676 satuan.

Evaluasi

Tabel 16. Hasil Uji Serempak

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.286	2	172.643	48.909	.000 ^b
	Residual	275.331	78	3.530		
	Total	620.617	80			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya_Komunikasi, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 5.16, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,909. Dengan tingkat kepercayaan 95% pada df 2:81 dan $\alpha = 0,05$, nilai F_{tabel} adalah 3,11. Karena $F_{hitung} 48,909 > F_{tabel} 3,11$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan gaya komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai bersifat **sangat signifikan**. Dengan demikian, secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut menunjukkan pengaruh yang sangat nyata terhadap prestasi kerja pegawai PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.746 ^a	.556	.545	1.879	.556	48.909

- a. Predictors: (Constant), Gaya_Komunikasi, Gaya_Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*AdjustedRSquare*) sebesar 0,545 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (prestasi kerja pegawai) adalah sebesar 54,5% ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi, selebihnya sebesar 45,5% (100% - 54,5%) ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.379	2.654		2.026	.046
Gaya_Kepemimpinan	.541	.125	.407	4.328	.000
Gaya_Komunikasi	.676	.148	.428	4.555	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan Tabel 5.18, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) dan gaya komunikasi (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,328 > 1,989$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Selanjutnya, variabel gaya komunikasi (X2) juga menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,555 > 1,989$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) hipotesis X_1 diperoleh bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Pengujian pengaruh variabel v terhadap prestasi kerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 4,328 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi mendesak dan memberikan apresiasi (pujian/penghargaan) atas pencapaian kerja bawahannya. Pimpinan juga menyampaikan informasi, instruksi, dan tujuan kerja dengan jelas dan mudah dipahami, sehingga pendelegasian tugas dan tanggung jawab yang jelas menunjukkan pimpinan yang professional.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian Misdiono, Arrosidin, Suhada Suhada, and Tri Sinarti. (2021) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian disimpulkan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan.

2. Pengaruh Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) hipotesis X_2 diperoleh bahwa gaya komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Pengujian pengaruh variabel gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 4,555 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Pimpinan cenderung memberi perintah/instruksi yang spesifik dan detail, menghargai dan mempertimbangkan pendapat bawahan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan juga menerapkan komunikasi yang bersifat objektif dan terstruktur dengan baik, sehingga mudah menjalin hubungan interpersonal yang hangat dengan bawahan, dan bersemangat dalam menyampaikan ide atau visi perusahaan kedepan.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Waluyo, W. (2020) dalam penelitian berjudul Pengaruh Gaya Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Komunikasi Layanan Masyarakat Kemdikbud Jakarta menjelaskan bahwa gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 48,909, nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3.11. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Hal ini sesuai dengan yang dirasakan pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai merasakan pimpinan yang tegas dan bijak dalam mengambil keputusan, pegawai juga merasakan apresiasi atau penghargaan dari setiap pencapaian, pendelegasian tugas dan tanggung jawab yang jelas menunjukkan pimpinan yang profesional. Komunikasi yang bersifat objektif dan terstruktur dengan baik, sehingga mudah menjalin hubungan interpersonal yang hangat dengan bawahan, dan bersemangat dalam menyampaikan ide atau visi perusahaan kedepan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Heri, V., Hermanto, H., & Warlina, L. (2022) menerangkan dua faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi. Gaya kepemimpinan yang positif (misalnya demokratis, transformasional) dan komunikasi dua arah yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, memberi arahan, mengapresiasi bawahan, dan membangun komunikasi yang jelas serta hangat, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kualitas kepemimpinan dan komunikasi internal sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, memperlancar koordinasi kerja, dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama pada ruang lingkup responden yang hanya mencakup pegawai PT Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I serta penggunaan dua variabel bebas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh perusahaan sejenis. Selain itu, penelitian ini lebih menekankan pendekatan kuantitatif sehingga belum menggali secara mendalam faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi prestasi kerja, seperti motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian, menambah variabel yang relevan, serta menggunakan pendekatan campuran agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, I., & Iswadi, S. P. (2020). *Pengantar manajemen*. Jakad Media Publishing.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. revisi). Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heri, V., Hermanto, H., & Warlina, L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Cabang Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 929–943.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antarpersonal*. Prenada Media.
- Mashudi, J. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kotabaru. *KINDAI*, 14(2).
- Misdiono, M., Arrosidin, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320–332.
- Notteboom, T., & Rodrigue, J. P. (2023). Maritime container terminal infrastructure, network corporatization, and global terminal operators: Implications for international business

- policy. *Journal of International Business Policy*, 6(1), 67–91.
<https://doi.org/10.1057/s42214-022-00152-1>
- Serang, S. (2021). Effect of transformational leadership style, transactional leadership, and organizational culture on employee performance at PT Wajo Partner Materials in Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 186–213.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukarelawati, S., Nurlela, S., & Suryatna, U. (2025). Gaya komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Paperina Dwijaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 7348–7360.
- Waluyo, W. (2020). Pengaruh gaya komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Komunikasi Layanan Masyarakat Kemdikbud Jakarta. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 6(2), 167–176.
- Zaharuddin. (2021). *Gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi*. PT Nasya Expanding Management.