



THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF GOVERNMENT GOODS/SERVICES PROCUREMENT WORK UNITS IN KDPDT

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA UNIT KERJA PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH DI KDPDT

Novia Causal¹, Francy Iriani²

Program Pasca Sajana Program Studi Manajemen, Universitas Trilogi

E-mail: noviacausalwismaya@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Novia Causal

noviacausalwismaya@gmail.com

Key words:

Leadership style, communication, work motivation, performance; SEM-PLS; UKPBJ

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 933 - 940

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and communication styles on employee performance in the Goods/Services Procurement Work Unit (UKPBJ) of the Ministry of Villages and Development of Disadvantaged Regions, with work motivation as a mediating variable. The research background stems from the decline in the Procurement Governance Index (ITKP) score which indicates organizational performance challenges, thus requiring research on leadership, communication, and work motivation within the UKPBJ environment. A quantitative approach was used on the entire population (saturated sample) of 75 employees involved in the procurement process; data were collected through questionnaires and analyzed using SEM-PLS through testing the measurement model (convergent validity/AVE, discriminant, reliability) and structural model. The results show: leadership style has a positive and significant effect on work motivation and performance, communication has a significant effect on work motivation but does not directly affect performance, work motivation partially mediates the effect of leadership style on performance, and fully mediates the effect of communication on performance. These results confirm that improving UKPBJ performance is more effectively achieved through strengthening motivational leadership practices as well as communication interventions that are explicitly directed at raising employee motivation before they impact performance. Practical implications include strengthening the role of leaders as role models, structuring communication channels and feedback, and designing motivational policies to accelerate performance improvement.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Novia Causal <i>noviacausalwismaya@gmail.com</i> Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Motivasi Kerja; Kinerja; SEM-PLS Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 933 - 940	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Latar belakang riset berangkat dari penurunan skor Indeks Tata Kelola Pengadaan (ITKP) yang mengindikasikan tantangan kinerja organisasi sehingga butuh penelitian kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi kerja di lingkungan UKPBJ. Pendekatan kuantitatif digunakan pada seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 75 pegawai yang terlibat dalam proses pengadaan; data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM-PLS melalui pengujian model pengukuran (validitas konvergen/AVE, diskriminan, reliabilitas) dan model struktural. Hasil menunjukkan: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, motivasi kerja memediasi parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dan memediasi penuh pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja UKPBJ lebih efektif dicapai melalui penguatan praktik kepemimpinan yang memotivasi sekaligus intervensi komunikasi yang secara eksplisit diarahkan untuk membangkitkan motivasi pegawai sebelum berdampak pada kinerja. Implikasi praktis mencakup penguatan peran pimpinan sebagai role model, penataan saluran dan umpan balik komunikasi, serta desain kebijakan pemantik motivasi untuk akselerasi perbaikan kinerja. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved</i>

PENDAHULUAN

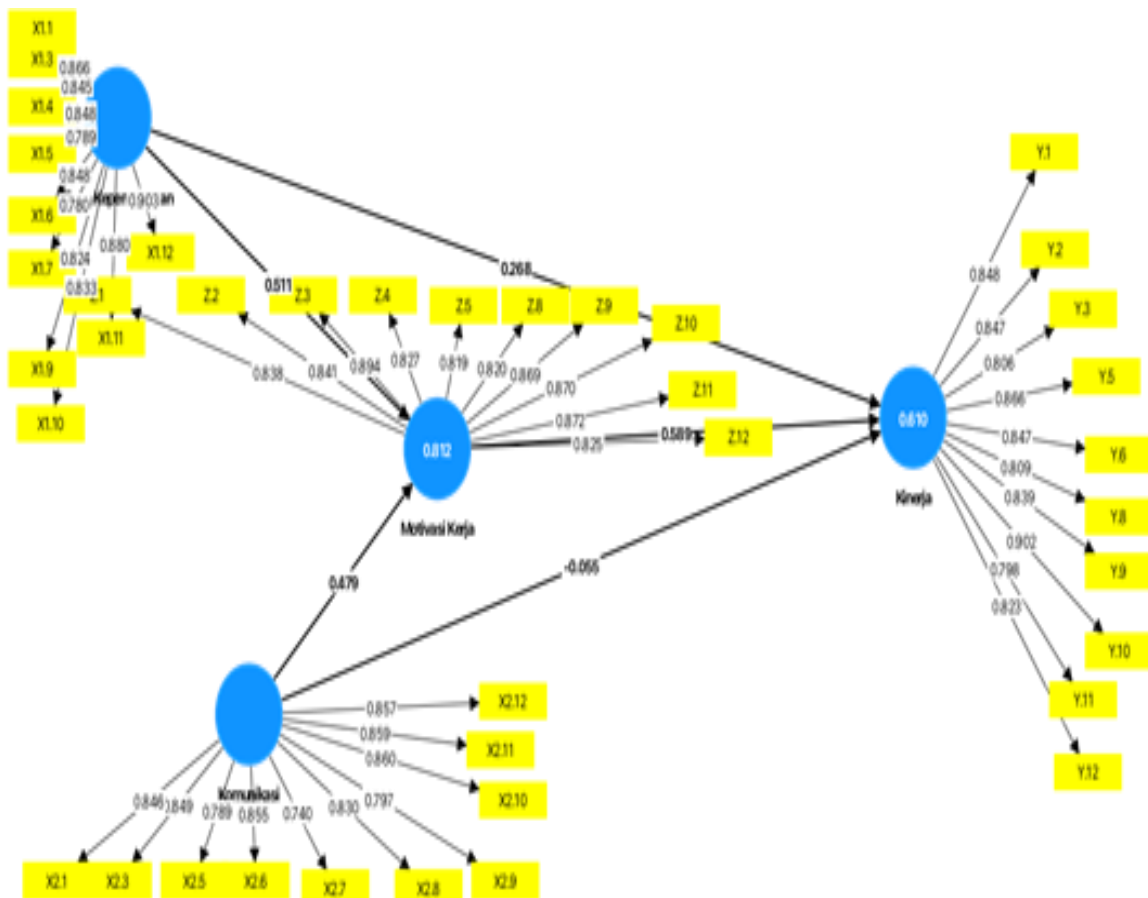
Gaya kepemimpinan berbentuk pola komunikasi yang baik antar personel maupun personel dalam sebuah tim kerja (Bahtiar Prabowo, 2018). Pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi melalui gaya kepemimpinannya dalam mengelola bawahan. Komunikasi dalam pekerjaan dibagi menjadi 3 tingkat yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok, dan komunikasi organisasi. Seluruh sumber daya manusia diwajibkan menjadi pribadi komunikatif dan memiliki informasi yang disampaikan kepada orang lain. Sehingga komunikasi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Emi Safrina, 2023). Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor yang perlu diteliti untuk mengetahui adakah pengaruh tidak langsung atau memediasi terhadap gaya kepemimpinan dan komunikasi. Gaya kepemimpinan yang memberi motivasi kerja pegawai, dapat meningkatkan kinerja organisasi (Theresia, 2023). Pemimpin memiliki peran utama dalam memberikan motivasi dan memberikan inspirasi agar pegawai merasa termotivasi dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi juga berpengaruh pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja individu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi.

Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa merupakan suatu unit kerja yang dibentuk oleh Menteri/Kepala Lembaga/Kepala Daerah untuk menyelenggarakan dukungan pengadaan barang/jasa pada Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah. Hasil penilaian Indeks Tata Kelola Pengadaan Tahun 2024, UKPBJ Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal memiliki skor 79,67 di mana skor ini menurun dari tahun 2024 yaitu 80,63. Dengan adanya penurunan nilai ITKP, kinerja UKPBJ Kementerian Desa, dan Pembangunan Daerah Tertinggal mengalami penurunan sebesar 0,96 poin. Penurunan ini akan berdampak pada penurunan tingkat efektifitas dan kredibilitas kementerian dalam melaksanakan kegiatan pengadaan barang dan jasa. Citra kementerian dimata publik juga mendapatkan sorotan atas transparansi dan kepatuhan kementerian dalam melaksanakan kegiatan pengadaan barang dan jasa pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data hasil kuisioner sebagai data primer yang disebar kepada seluruh pegawai UKPBJ Kementerian Desa, dan Pembangunan Daerah Tertinggal sebanyak 75 orang (sampel jenuh). Penelitian ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai secara obyektif dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel melalui analisis statistik. Analisis yang digunakan dalam metode ini yaitu analisis multivariat dengan metode SEM PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Square*) dengan *software* Smart PLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Hasil Bootstrapping Model
Sumber: Smart PLS, data diolah

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Tabel 1. Tabel Pengaruh Langsung Variabel

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-Values
Gaya Kepemimpinan(X1) → Motivasi Kerja (Z)	0.511	0.507	0.060	8.499	0.000
Komunikasi (X2)→Motivasi Kerja (Z)	0.479	0.483	0.056	8.592	0.000
Motivasi Kerja(Z) → Kinerja (Y)	0.589	0.569	0.194	3.027	0.002
Gaya Kepemimpinan (X1) → Kinerja (Y)	0.268	0.278	0.130	2.062	0.039
Komunikasi (X2)→ Kinerja (Y)	-0.055	-0.040	0.135	0.404	0.686

Tabel 2. Tabel Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan(X1) → Motivasi Kerja (Z)→Kinerja (Y)	0.301	0.288	0.105	2.869	0.004
Komunikasi (X2)→Motivasi Kerja(Z) →Kinerja(Y)	0.282	0.275	0.099	2.843	0.004

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada tabel di atas, maka penjelasan setiap uji hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

- Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z), diperoleh nilai t-statistic 8.499 yang berarti lebih besar dari t-statistik (t tabel >1.96) dan nilai p-value sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0.05$ ($\alpha < 0.05$). Sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja atau H₁ diterima. Pernyataan ini sejalan dengan kutipan teori bahwa pemimpin yang memotivasi bawahannya lebih mudah untuk mencapai tujuan akhir organisasi (Stephen L.Watson; 2022) dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emi Safrina Malahayatie (2023) dan Elahe (2024) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

- Komunikasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z), diperoleh nilai t-statistic 8.592 yang berarti lebih dari lebih besar dari t-statistik (t tabel >1.96) dan nilai p-value sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0.05$ ($\alpha < 0.05$). Sehingga Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja atau H₂ diterima. Hal ini sesuai dengan definisi tentang komunikasi dikatakan efektif ketika penerima pesan memahami pesan pengirim pesan secara akurat (Steven L.Mc Shane, 2021). Dapat Rito Gumanthi (2022) dan Emi Safrina (2023) meneliti bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jika dalam organisasi terjalin komunikasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja

dalam diri seorang karyawan. Sehingga komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

- c. Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai t-statistic 3.027 yang berarti lebih dari yang berarti lebih besar dari t-statistik (t tabel >1.96) dan nilai p-value sebesar 0.02 dimana $0.02 < 0.05$ ($\alpha < 0.05$). Sehingga Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja atau H₃ diterima. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memiliki keinginan dari dalam diri untuk bekerja sebaik mungkin dan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Dapot Rito Gumanthi (2022) dan Adi Lukman Hakim (2023) menjelaskan motivasi kerja yang tinggi dalam seorang karyawan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tersebut.

H₄: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

- d. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai t-statistic 2.062 yang berarti lebih besar dari t-statistik (t tabel >1.96) dan nilai p-value sebesar 0.039 dimana $0.039 < 0.05$ ($\alpha < 0.05$). Sehingga Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja atau H₄ diterima. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin, jika sesuai dengan tujuan organisasi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Armstrong (2010) dimana gaya kepemimpinan adalah cara seseorang untuk menetapkan arah dan memastikan bahwa anggota organisasi yang dipimpin memberikan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan.

H₅: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja

- e. Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai t-statistic 0.404 yang berarti lebih kecil dari t-statistik (t tabel < 1.96) dan nilai p-value sebesar 0.686 dimana $0.686 > 0.05$ ($\alpha < 0.05$). Sehingga Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja atau H₅ ditolak. Lancar atau tidak komunikasi dalam suatu organisasi, tidak selalu mempengaruhi kinerja seorang karyawan secara langsung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kavitha (2023) menjelaskan bahwa Gaya Komunikasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja. Gaya komunikasi pimpinan yang mengacu pada suatu gaya komunikasi, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai cenderung menerima arahan pimpinan dengan baik dan bekerja sesuai dengan arahan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Thresia Winarti (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Praktik komunikasi yang dijalankan pada obyek penelitian telah baik dan tepat sasaran. Sebagian pengaruh komunikasi bekerja melalui dorongan dari dalam diri karyawan maupun luar diri karyawan. Komunikasi yang efektif dapat menyamakan persepsi tentang pelaksanaan tugas, dan juga meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada output hasil pekerjaan yang lebih tinggi.

H₆: Motivasi Kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

- f. Gaya Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kinerja(Z) → Kinerja (Y) , diperoleh nilai t-statistic 2.869 yang berarti lebih besar dari t-statistik (t tabel < 1.96) dan nilai p-value sebesar 0.004 dimana $0.004 < 0.05$ ($\alpha < 0.05$). Dari penjelasan tersebut dapat diartikan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi

Kerja. Sehingga Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja.

H₇: Motivasi Kerja memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

- g. Komunikasi (X₂) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y), diperoleh nilai t-statistic 2.843 yang berarti lebih besar dari t-statistik (t tabel < 1.96) dan nilai p-value sebesar 0.004 dimana $0.004 < 0.05$ ($\alpha < 0.05$). Dari penjelasan tersebut dapat diartikan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Sehingga Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi antara Komunikasi dan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semakin efektif gaya kepemimpinan seseorang yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Pada hubungan langsung antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja menghasilkan pengaruh secara signifikan dan hubungan langsung antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja menghasilkan pengaruh secara signifikan sehingga variabel motivasi kerja memediasi secara parsial. Dengan adanya variabel motivasi kerja akan menambah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada organisasi, semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk bekerja.
2. Komunikasi terbukti memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa. Komunikasi yang efektif dilingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dorongan dalam diri pegawai maupun faktor-faktor lain yang termasuk dalam motivasi kerja, terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Gaya Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin jika sesuai dengan organisasi akan meningkatkan Kinerja pegawai.
5. Komunikasi pada penelitian ini tidak mempengaruhi Kinerja pegawai. Lancar atau tidak komunikasi dalam suatu organisasi, tidak selalu mempengaruhi kinerja seorang karyawan secara langsung. Diperlukan perbaikan menyeluruh pola komunikasi yang terjadi didalam organisasi supaya komunikasi dapat berjalan secara efektif.
6. Motivasi Kerja menjadi memediasi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja secara parsial. Semakin efektif gaya kepemimpinan seseorang yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Gaya kepemimpinan secara signifikan sudah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika ditambah dengan adanya motivasi kerja didalam diri pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
7. Motivasi Kerja memediasi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara penuh. Komunikasi yang terjalin ditempat kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Namun jika didalam diri pegawai terdapat motivasi kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga variabel Motivasi Kerja disebut sebagai mediasi penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Lukman Hakim, Erna Nur Fauzah, Ninik Mas'adah, Fajar Rizki Widiatmoko (2023). Leadership Style, Work Motivation, Work Stress, and Employee Performance: A Case Study of a Hospital. *Journal of Leadership in Organization*(Vol.5, No.2).
- Anita Gesti Timur Sari.(2023).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.
- Ade Marsinta Arsani, Maya Oktaviani.(2024).Tangerang:Minhaj Pustaka
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021.)*Handbook of Strategic Human Resources*. London: Kogan Page
- Dapot Rito Gumanthi, Eddy Sanusi Silitonga, Iwan Kurniawan Subagja, (2022), The influence of leadership style and communication on the performance of employees office of state property services and auctions (KPKNL) Jakarta V through motivation, (Vol.3,5,2022)
- Didik Subiyanto, Umi Wahidah, Epsilandri Septyarini, Arief Bagus (2024). Digital Leadership:Predicting Team Dynamics, Communication Effectiveness, and Team Performance. *Journal The Winners* (Vol.25,1, pg.35-47).
- Elahe. Marhouni, Samira. Pali, (2024), The Relationship Between Leadership Style and Managers' Communication Patterns on Employee Performance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior*, (Vol. 5,1,2024)
- Emi Safrina, Malahayatie, Mukhtasar, (2023), Sulaiman, The Effect of Leadership Style, Communication, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Regional Secretariat of North Aceh Regency with Work Motivation as an Intervening Variable, *International Journal of Research and Review*, (Vol.10,3,2023)
- Hatta Setiabudhi,,dkk. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*. Balikpapan: Borneo Novelty Publishing
- Jesi Melani Sidabutar, (2024), The Influence of Transformational Leadership and Communication on Employee Performance, (Vol.17,2,2024)
- James.M.Kouzes, Posner, .(2017). *The Leadership Challenge* (6th edition). London : John Wiley & Sons
- Kavitha Balakrishnan, Ajitha Angusamy, Riya Gunvantrai Patil, Muhammad Nur Fitri Razak, (2024), Enhancing Work Performance: The Role of Communication and Leadership Styles, (Vol.40, No.1,2024)
- Ni Wayan Diah Kartika Sari , I. B. Agung Dharmanegara ,Putu Ayu Sita Laksmi, (2024), Influence Of Communication And Workload On Employee Performance At Warmadewa University, *International Journal of Environmental Sustainability and Social Science*, (Vol.5,1,2024).
- Prabowo Bahtiar. (2018). *Pengaruh Leadership dan Komunikasi Terhadap Performance Employee Pada Pt. ISS Indonesia Sukorejo Pasuruan*
- Sheshadri Chatterjee, Ranjan Chaudhuri, Demetris Vrontis, Guido Giovando (2023). Digital workplace and organization performance: moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation and Knowledge* (Vol.8,2023).

- Sugiyono (2020).Metode Penelitian dan R&D (2nd edition).Bandung: Alfabeta.
- Stephen.P.Robins, Timothy.A.Judge (2023) Organizational Behaviour (19th ed) London: Pearson.
- Steven L.Mc Shane, Mary Ann Von Glinow.(2021). Organizational Behaviour (9th ed). New York: McGraw-Hill Education.
- Stephen L.Watson, Kenneth L.Johnson (2022).Organizational Behaviour and Theory in Healthcare(2nd edition). Washington: Health Administration Press
- Thresia Winarti, Khuzaini, Djawoto, (2023), The Influence of Work Ethic, Work Ability and Communication on Employee Performance Mediated by Work Motivation, Journal of Economics, Finance and Management Studies (Vol.06,10,2023)
- Riyo Adi Sanjaya. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable. International Journal of Education and Life Sciences (Vol.2,7)