

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI DALAM PEMERINTAHAN KECAMATAN BUARAN

Maulana Rosyid Zidan ¹, Desy Fitriana Sari ², Akrom Budiono ³, Muhammad Daniyal khakkam ⁴, Arina Rizkianah ⁵, Ade Gunawan ⁶

^{1,2,3,4,5,6}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN K.H. Abdurrahman Wahid

Pekalongan, Pekalongan, Indonesia

Email: ¹maulanarosyidzidan@mhs.uingusdur.ac.id,

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan memegang peranan sentral dalam membentuk budaya organisasi, memberikan arah, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak lagi hanya dipandang sebagai posisi hierarkis, melainkan sebagai kualitas yang memancar dari interaksi, visi, dan kemampuan seseorang dalam memimpin dan menginspirasi. Dalam dunia yang terus berubah dan kompleks ini, pemahaman yang mendalam tentang berbagai gaya kepemimpinan menjadi semakin penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat merespon dan beradaptasi. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian berupa penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam studi empiris, organisasi dengan pemimpin transformasional cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target dan tugas, tetapi juga berusaha untuk memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang variabel gaya kepemimpinan (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan komunikasi efektif (X3) terhadap variabel kinerja organisasi (Y). Hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun, Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi

Keywords—Kinerja Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan

1. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi merupakan indikator utama bagi keberhasilan suatu entitas dalam mencapai tujuan dan visinya. Sebagai dimensi yang kompleks dan multidimensional, kinerja organisasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga melibatkan efisiensi operasional, kepuasan karyawan, inovasi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Perkembangan pesat dalam dunia bisnis dan tantangan global yang terus berkembang menempatkan kinerja organisasi sebagai

fokus utama untuk memastikan kelangsungan dan keunggulan kompetitif.(Wartini, 2014)

Karena kinerja organisasi sangat penting untuk melakukan penelitian tentang hal-hal yang memengaruhi dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Peran penting yang telah mendapat perhatian mendalam adalah peran kepemimpinan. Kemampuan untuk memotivasi, membimbing, dan mengarahkan seseorang atau tim untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kepemimpinan. Kemampuan ini sangat memengaruhi dinamika organisasi.(Aditama & Widowati, 2020)

Pentingnya kepemimpinan dalam konteks kinerja organisasi diakui secara luas karena pemimpin tidak hanya berperan sebagai pembuat keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan dan penggerak inovasi. Gaya kepemimpinan, kemampuan untuk membangun hubungan yang efektif, dan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia merupakan faktor-faktor kunci yang dapat membentuk keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.(Listiani, 2011)

Penelitian ini akan menyelidiki tiga variabel utama (gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan keterlibatan karyawan) untuk mempelajari lebih dalam tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. Diharapkan bahwa analisis hubungan dan dampak dari masing-masing variabel akan memberikan pengetahuan yang bermanfaat tentang cara terbaik untuk mengoptimalkan kinerja organisasi di era yang penuh tantangan ini. Hal ini dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efisien untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang dengan mengetahui apa yang mendorong kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan memegang peranan sentral dalam membentuk budaya organisasi, memberikan arah, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak lagi hanya dipandang sebagai posisi hierarkis, melainkan sebagai kualitas yang memancar dari interaksi, visi, dan kemampuan seseorang dalam memimpin dan menginspirasi. Dalam dunia yang terus berubah dan kompleks ini, pemahaman yang mendalam tentang berbagai gaya kepemimpinan menjadi semakin penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat merespon dan beradaptasi.(Suwarno & Bramantyo, 2019)

Gaya kepemimpinan mencakup beragam pendekatan yang melibatkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim, mengambil keputusan, dan mengelola sumber daya. Dua gaya kepemimpinan utama yang sering dibahas adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional cenderung berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, sementara kepemimpinan transformasional menekankan inspirasi, visi, dan pengembangan karyawan.(Lotje et al., 2016)

Selain itu, penelitian terbaru menekankan gaya kepemimpinan situasional, yang menekankan bahwa pemimpin harus dapat mengubah pendekatan mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim. Ini menimbulkan pertanyaan menarik

tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat dipelajari, dikembangkan, dan diterapkan secara efektif dalam berbagai jenis organisasi.(Fahroby, 2022)

Keterlibatan karyawan sangat penting untuk membangun organisasi yang berkelanjutan dan dinamis. Keterlibatan lebih dari sekedar kehadiran fisik; itu menunjukkan seberapa antusias, setia, dan berkontribusi karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, retensi karyawan, dan citra merek perusahaan, sebagai salah satu indikator utama keberhasilan organisasi.(Septiadi et al., 2017)

Keterlibatan karyawan sangat penting untuk membangun organisasi yang berkelanjutan dan dinamis. Keterlibatan lebih dari sekedar kehadiran fisik; itu menunjukkan seberapa antusias, setia, dan berkontribusi karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, retensi karyawan, dan citra merek perusahaan, sebagai salah satu indikator utama keberhasilan organisasi.(Munparidi, 2020)

Keterlibatan karyawan juga dikaitkan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Jika karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka lebih produktif, kreatif, dan setia kepada organisasi mereka.(Fahrizal et al., 2020)

Komunikasi efektif merupakan inti dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam era di mana informasi mengalir dengan cepat dan interaksi antarindividu semakin kompleks, kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif menjadi kunci utama bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu entitas. Komunikasi tidak hanya mengacu pada penyampaian informasi, melainkan juga melibatkan pemahaman, respons, dan kemampuan untuk memotivasi serta membangun hubungan yang kokoh di antara anggota tim.(Setiyanto, 2013)

Pentingnya komunikasi efektif dalam konteks organisasional termanifestasi dalam beberapa aspek, termasuk perbaikan kinerja tim, peningkatan kepuasan karyawan, dan pembentukan budaya organisasi yang positif. Komunikasi yang baik juga menjadi kunci untuk mengatasi hambatan komunikasi yang mungkin timbul dari perbedaan budaya, gaya belajar, atau struktur organisasi yang kompleks.(Fuadah & Masrukhan, 2019)

Komunikasi yang efektif memerlukan pendengaran yang aktif, penggunaan bahasa yang jelas, dan penggunaan media yang sesuai. Namun, elemen-elemen ini tidak dapat dipisahkan dari pengaruh pemimpin terhadap proses komunikasi dalam konteks dinamika organisasional dan kepemimpinan.(Sembiring, 2017)

Riset ini berfokus membahas tentang gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi dalam pemerintahan kecamatan Buaran.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode riset yang dipakai dalam penelitian yakni pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian berupa penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.(Gudono, 2006)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai atribut dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain orang, objek dan elemen alam lainnya juga menjadi bagian dari populasi. Dalam riset ini, populasi yang akan dipakai untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi dalam pemerintahan kecamatan Buaran. Selain itu, responden akan diminta untuk mengisi kuesioner dengan skala likert 1-5 yang akan digunakan dalam pengujian untuk membuktikan hubungan antara variabel. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel yaitu bagian dari populasi, sumber data yang digunakan dalam riset, dan populasi terdiri dari berbagai macam karakteristik. Namun jumlah populasi di dalam pemerintahan kecamatan Buaran tidak diketahui, maka peneliti memakai teknik Lemeshow yang akan digunakan untuk menetapkan jumlah sampel. Untuk memilih sampel dalam riset ini, penulis akan menggunakan teknik non-probability sampling. Menurut Riadi (2016) metode penarikan sampel snowball sampling yaitu pengumpulan responden dengan cara berakar.

Metode Analisis Data

Dalam riset ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji kualitas data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan pertanyaan-pertanyaan yang akan yang akan ditanyakan adalah valid untuk penelitian. Uji ini akan mengevaluasi kualitas penelitian ini berdasarkan seberapa baik kenyamanan yang diterima teori dan pengukuran lain dari konsep yang sama digunakan untuk mengevaluasinya. Untuk memulai pengujian ini, kuesioner akan akan disebarkan kepada 100 responden, yang semuanya pernah bekerja dan sedang bekerja di dalam pemerintahan kecamatan Buaran. Dengan 100 responden, maka derajat kebebasan untuk pengujian ini adalah 98, dan dengan tingkat signifikansi 5%, nilainya adalah 0,1966, sesuai dengan r tabel. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas untuk setiap variabel.

Variabel	Item	r		Keterangan
		hitung	r tabel	
Gaya	Q1.1	0.607	0.1966	Valid
Kepemi	Q1.2	0.454	0.1966	Valid

mpinan	Q1.3	0.452	0.1966	Valid
	Q1.4	0.603	0.1966	Valid
	Q1.5	0.675	0.1966	Valid
	Q1.6	0.628	0.1966	Valid
	Q1.7	0.549	0.1966	Valid
	Q1.8	0.727	0.1966	Valid
	Q1.9	0.602	0.1966	Valid
	Q1.10	0.743	0.1966	Valid
	Q2.1	0.427	0.1966	Valid
	Q2.2	0.674	0.1966	Valid
	Q2.3	0.630	0.1966	Valid
	Q2.4	0.645	0.1966	Valid
	Q2.5	0.567	0.1966	Valid
	Q2.6	0.579	0.1966	Valid
	Q2.7	0.476	0.1966	Valid
	Q2.8	0.572	0.1966	Valid
	Q2.9	0.669	0.1966	Valid
	Q2.10	0.462	0.1966	Valid
	Q2.11	0.663	0.1966	Valid
	Q3.1	0.436	0.1966	Valid
Komunikasi Efektif	Q3.2	0.479	0.1966	Valid
	Q3.3	0.606	0.1966	Valid
	Q3.4	0.695	0.1966	Valid
	Q3.5	0.522	0.1966	Valid
	Q3.6	0.578	0.1966	Valid
	Q4.1	0.537	0.1966	Valid
Kinerja Organisasi	Q4.2	0.593	0.1966	Valid
	Q4.3	0.758	0.1966	Valid
	Q4.4	0.731	0.1966	Valid
	Q4.5	0.576	0.1966	Valid
	Q4.6	0.555	0.1966	Valid
	Q4.7	0.553	0.1966	Valid
	Q4.8	0.602	0.1966	Valid
	Q4.9	0.678	0.1966	Valid
	Q4.10	0.491	0.1966	Valid
	Q4.11	0.664	0.1966	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tujuan utama uji reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa konsisten hasil pengukuran yang diperoleh ketika gejala spesifik yang sama diukur dua kali atau lebih.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	38

Berdasarkan hasil Cronbach's Alpha, dapat dilihat bahwa nilainya adalah 0,867. Data dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > nilai batas = 0,60. Tabel tersebut menunjukkan bahwa $0,867 > 0,60$, maka disimpulkan bahwa variabel x (gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi efektif) dan variabel y (kinerja organisasi) adalah reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas akan dilakukan untuk menentukan apakah data untuk variabel mengikuti distribusi normal. Tujuannya adalah untuk memilih metode statistik yang sesuai yang sesuai untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel. Normalitas data diuji dengan menggunakan statistik sig Kolmogorov-Smirnov. SPSS Statistics 25 digunakan untuk menjalankan tes, dan tingkat signifikansi 0,05 dipilih. Data dapat diasumsikan terdistribusi secara normal jika dan hanya jika p-value lebih besar dari 0.05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04987355
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.053
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji sig. Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat bahwa nilainya adalah 0.200. Data dapat dikatakan normal jika nilai sig. Kolmogorov-Smirnov > nilai sig. = 0.05. Tabel tersebut menunjukkan bahwa $0.200 > 0.05$, maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance maupun variance inflation factor (VIF). Untuk batas nilai yang dipakai untuk membuktikan terjadinya

multikolinearitas dengan memakai nilai VIF lebih sedikit dari 10. (Hamid, R. S., Bachri, S., Salju, & Ikbali, 2020) Data result dari pengujian terjadinya multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.040	5.667		2.477	.015		
	x1	.406	.083	.429	4.896	.000	.902	1.108
	x2	.019	.092	.018	.203	.839	.903	1.107
	x3	.632	.193	.287	3.269	.001	.900	1.111

a. Dependent Variable: y

Dari tabel yang disajikan maka didapat nilai VIF dari masing-masing variabel eksogen (X) yaitu variabel gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi efektif. Ketiga variabel eksogen ini memperoleh nilai VIF yang sedikit dari 10 sehingga dapat diambil keputusan bahwa hasil analisis dengan melihat nilai VIF tidak terkena gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu tujuan heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah sisa dari satu fenomena tidak memiliki variasi yang sama dengan sisa dari fenomena lain. Tidak ada heteroskedastisitas tanpa kesamaan. Heteroskedastisitas tidak ada pada model regresi yang baik. Hal ini karena jika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi dapat dianggap tidak baik. Uji Glejser yang dianggap valid jika angka probabilitas lebih dari 5% atau 0.05. (Sartika & Akhmad, 2023) Tabel hasil pengujian ditunjukkan di bawah ini:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.328	3.607		2.309	.023
	x1	.034	.053	.067	.635	.527
	x2	-.019	.059	-.034	-.321	.749
	x3	-.225	.123	-.193	-1.828	.071

a. Dependent Variable: abs_res

Dari tabel yang disajikan maka didapat nilai sig. dari masing-masing variabel eksogen (X) yaitu variabel gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi efektif. Ketiga variabel eksogen ini memperoleh nilai sig. yang lebih dari 0.05 sehingga dapat diambil keputusan bahwa hasil analisis dengan melihat nilai sig. tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Dalam riset ini analisis yang dipakai untuk menganalisis pengaruh dua maupun lebih variabel eksogen (X) terhadap satu variabel endogen (Y) dan biasanya dinyatakan dalam persamaan model:

$$Y = 14.040 + 0.406 \cdot X_1 + 0.019 \cdot X_2 + 0.632 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Organisasi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Keterlibatan Karyawan

X₃ = Komunikasi Efektif

e = Standar Error

Dari persamaan model yang telah diketahui dapat menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

- Koefisien regresi konstanta diketahui sebesar 14.040 artinya apabila variabel eksogen yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Dan Keterlibatan Karyawan dianggap tetap, maka angka Kinerja Organisasi sesuai.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diketahui sebesar 0.406 dan bernilai positif artinya, menyatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat sedangkan variabel lain tidak ada, maka angka kualitas audit diprediksi akan lebih baik. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi.
- Koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan diketahui sebesar 0.019 dan bernilai positif artinya, menyatakan bahwa apabila keterlibatan karyawan meningkat sedangkan variabel lain tidak ada, maka angka keterlibatan karyawan diprediksi akan lebih baik. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara variabel keterlibatan karyawan dengan kinerja organisasi.
- Koefisien regresi variabel komunikasi efektif diketahui sebesar 0.632 dan bernilai positif artinya, menyatakan bahwa apabila komunikasi efektif meningkat sedangkan variabel lain tidak ada, maka angka komunikasi efektif diprediksi akan lebih baik. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi efektif dengan kinerja organisasi.

Hasil Uji t

Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat ditentukan dengan pengujian signifikansi secara mandiri (parsial) Kusuma, (2019) Data result dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.040	5.667		2.477	.015
	x1	.406	.083	.429	4.896	.000
	x2	.019	.092	.018	.203	.839

x3	.632	.193	.287	3.269	.001
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: y

Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai Sig. 0.000 < 0.05 dan memiliki t-Statistic sebesar 4.896 > 1.984984 (t tabel) yang menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan (X2) mempunyai nilai Sig. 0.839 > 0.05 dan memiliki t-Statistic sebesar 0.203 < 1.984984 (t tabel) yang menjelaskan tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel keterlibatan karyawan dengan variabel kinerja organisasi. Komunikasi efektif (X3) mempunyai nilai Sig. 0.001 < 0.05 dan memiliki t-Statistic sebesar 3.269 > 1.984984 (t tabel) yang menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi efektif dengan variabel kinerja organisasi.

Hasil Uji F

Pengujian signifikansi secara bersama (simultan) bertujuan agar dapat membuktikan pengaruh variabel eksogen secara bersama yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan komunikasi efektif (X3) terhadap variabel endogen yakni kinerja organisasi (Y). Aji, (2021). Data result dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat sebagai berikut:

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.254	3	272.085	16.086	.000 ^b
	Residual	1623.746	96	16.914		
	Total	2440.000	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Dari data result diatas pengujian signifikansi secara bersama dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16.086 dan f tabel yaitu 2.70 dan memiliki Sig. yang bernilai 0.000 lebih sedikit dari 0.05 bermakna bahwa variabel eksogen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan komunikasi efektif (X3) terhadap variabel endogen yakni kinerja organisasi (Y) dinyatakan berpengaruh dan signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.335	.314	4.11267

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Nilai koefisien determinasi (R²) pada tabel adalah nilai Adjusted R² sebesar 0.314. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel endogen (dependent) yaitu nilai kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (independent) yang terdiri dari gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi efektif sebesar 31.4%

sedangkan sisanya 68.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi

Gaya kepemimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk budaya organisasi, memotivasi karyawan, dan mengarahkan upaya kolektif menuju pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional, telah menjadi fokus penelitian untuk memahami dampaknya terhadap kinerja organisasi. Pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dapat diuraikan sebagai berikut..

Dalam studi empiris, organisasi dengan pemimpin transformasional cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target dan tugas, tetapi juga berusaha untuk memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan.(Suwarno & Bramantyo, 2019)

Kepemimpinan transaksional adalah jenis hubungan antara pemimpin dan karyawan. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin memberikan imbalan kepada karyawan berdasarkan hasil yang diharapkan. Kepemimpinan transaksional tetap menguntungkan kinerja organisasi, meskipun biasanya berkonsentrasi pada pemenuhan tugas. Pemimpin transaksional dengan disiplin dan pengelolaan yang jelas dapat menciptakan lingkungan yang terstruktur yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.(Lotje et al., 2016)

Kepemimpinan situasional menekankan bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan kebutuhan tim. Dengan memahami konteks dan karakteristik tim, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan kinerja.(Fahroby, 2022)

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwarno & Bramantyo (2019), Fahroby (2022), Triyasa (2022) dan Lotje et al. (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas sesuai dengan hasil uji yang ada dalam riset ini yang mampu membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi yang diperkuat dengan hasil uji thitung lebih banyak dari angka ttabel ($4.896 > 1.984984$) dan mempunyai nilai Sig. ($0.000 < 0.05$).

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan

Karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya, kebijakan organisasi, atau kondisi kerjanya, mereka mungkin kurang bersemangat untuk bekerja sepenuhnya. Ada banyak alasan untuk ketidakpuasan ini, seperti kekurangan

pengakuan, ketidaksetaraan dalam kesempatan untuk berkembang, atau masalah hubungan di tempat kerja.(Munparidi, 2020)

Komunikasi yang buruk atau kurangnya keterbukaan antara manajemen dan karyawan dapat menjadi penghambat keterlibatan. Karyawan perlu merasa didengar dan memiliki saluran komunikasi yang terbuka untuk menyampaikan ide, masalah, atau aspirasi mereka.(Septiadi et al., 2017)

Jika karyawan tidak memahami dengan jelas posisi dan tanggung jawab mereka, akan sulit bagi mereka untuk berkontribusi secara efektif pada pencapaian tujuan organisasi. Ketidakpastian tentang apa yang diharapkan dari karyawan dan apa yang mereka lakukan mungkin menyebabkan keterlibatan yang rendah.(Fahrizal et al., 2020)

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2020), Septiadi et al. (2017), dan Fahrizal et al. (2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan melalui manajemen laba.

Berdasarkan pembahasan diatas sesuai dengan hasil uji yang ada dalam riset ini yang mampu membuktikan bahwa variabel keterlibatan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi yang diperkuat dengan hasil uji thitung lebih banyak dari angka ttabel ($0.203 < 1.984984$) dan mempunyai nilai Sig. ($0.839 > 0.05$).

Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Organisasi

Komunikasi yang jelas dan terbuka memastikan bahwa informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi disampaikan dengan baik. Akibatnya, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif karena mereka memiliki pemahaman yang baik tentang harapan dan prioritas organisasi.(Fuadah & Masrukhan, 2019)

Komunikasi yang efektif dapat mencegah atau menyelesaikan konflik dengan cepat. Ketika informasi dikomunikasikan dengan jelas, harapan dipahami, dan masalah diidentifikasi secara proaktif, risiko konflik yang mengganggu kinerja dapat berkurang, yang memungkinkan tim bekerja sama dengan baik.(Setiyanto, 2013)

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuadah & Masrukhan (2019), Setiyanto (2013), dan Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas sesuai dengan hasil uji yang ada dalam riset ini yang mampu membuktikan bahwa variabel komunikasi efektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi yang diperkuat dengan hasil uji thitung lebih banyak dari angka t tabel ($3.269 > 1.984984$) dan mempunyai nilai Sig. ($0.001 < 0.05$).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang variabel gaya kepemimpinan (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan komunikasi efektif (X3) terhadap variabel kinerja organisasi (Y). Hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4.896 > 1.984984$). Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan $0.839 > 0.05$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($0.203 < 1.984984$). Komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.269 > 1.984984$).

REFERENSI

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2020). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(1), 121–127.
- Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspeksi Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen ...*, 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>
- Fuadah, Ilana, & Masrukhan, M. (2019). Pengaruh komunikasi efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai bni syariah cabang tegal. *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 7(3), 2.
- Gudono. (2006). Analisis Arah Kausalitas (Causal Ordering). *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada)*, 21(1), 83.
- Hamid, R. S., Bachri, S., Salju, & Ikbali, M. (2020). PANDUAN PRAKTIS EKONOMETRIKA: Konsep Dasar dan Penerapan Menggunakan EViews 10.
- Listiani, T. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312–321. <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/293>
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA*

- TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24.
- Munparidi, A. J. S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
<https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB%0APengaruh>
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (T. A. & Prabawati (eds.)). CV. Andi Offset.
- Sartika, M., & Akhmad, F. (2023). Determinant Factors Analysis of Turnover Intention in Y Generation at Bank Syariah Indonesia, Semarang City. *Journal of Sharia Finance and Banking*, 3(1).
- Sembiring, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *Jurnal Agrica*, 10(2), 86. <https://doi.org/10.31289/agrica.v10i2.1118>
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Setiyanto, D. A. (2013). PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN CV WISESA TANI MUKTI PONOROGO). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–15.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1), 31–44.
<https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- Triyasa, K. A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SUATU ORGANISASI. Pemerintah Kabupaten Buleleng, Dinas Lingkungan Hidup. https://dlh.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/78_pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kinerja-suatu-organisasi
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v3i1.1206>