

---

**KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
PEMERINTAH KOTA LHOKSEUMAWE**

Reza Nurul Ichsan, S.E., M.M  
Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja. Sampel berjumlah 155 pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan AMOS-20 (*Analysis of Moment Structure*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Komunikasi, Efektivitas Kerja.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat di suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi dirasa perlu untuk mengembangkan cara-cara baru untuk mengelola sumber daya manusianya. Diantaranya yaitu melalui kepemimpinan dan komunikasi. Kepemimpinan dan komunikasi sangat berhubungan dengan kebiasaan pegawai dalam menjalankan tugas, kebiasaan dalam berhubungan dengan bawahan dan dalam melayani masyarakat. Sehingga kepemimpinan dan komunikasi sangat berpengaruh dalam membentuk efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan berdasarkan kajian teori dan temuan dari beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan, komunikasi dan efektivitas kerja. Handoko menyatakan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah: komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kebijakan dan praktek manajemen (Zuliyanti, 2005).

Visi untuk menjadi *good governance* di dalam Pemerintah Kota Lhokseumawe merupakan hal yang krusial saat ini. Terciptanya *good governance* dapat dimulai dari penciptaan kepemimpinan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, sesama rekan kerja dan masyarakat. *Good governance* juga menuntut perbaikan atau reformasi dalam penyelenggaraan Negara termasuk birokrasi pemerintah baik pusat maupun daerah, kinerja instansi yang berhubungan langsung dengan efektivitas kerja pegawainya terutama Pegawai Negeri Sipil.

Oleh karena itu dirasa sangat perlu untuk meneliti tentang sejauhmana “Kepemimpinan, Komunikasi dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe”.

**TINJAUAN PUSTAKA**

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas’ud, 2004). Menurut Filipino, “Kepemimpinan adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai” (Hasibuan, 2010:143). Dengan demikian atasan/pimpinan dapat mendorong bawahannya

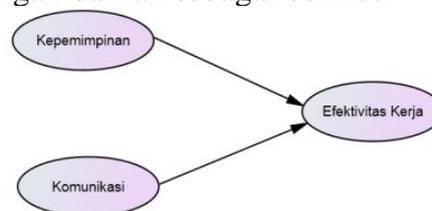
melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan para aparat yang sensitif. Semakin termotivasi aparat untuk bekerja secara positif, semakin baik pula kinerja/prestasi kerja yang dihasilkan.

Selain kepemimpinan, komunikasi merupakan hal yang juga sangat berperan terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena segala sesuatu perintah ataupun kebijakan pimpinan bila tidak dikomunikasikan dengan baik dan tepat maka akan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai. Wilson (2012) menyatakan bahwa komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.

Keberhasilan seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya dapat diukur dengan melihat bagaimana efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan semua tugas dan kewajiban yang diembankan kepadanya. Efektivitas kerja adalah “Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, itu sangat tergantung pada bila mana tugas itu dilaksanakan atau tidak, terutama tidak menjawab bagaimana cara melaksanakannya, berapa biaya dikeluarkan itu” (Siagian, 1997:151). Handoko menyatakan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah: komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kebijakan dan praktek manajemen (Zuliyanti, 2005).

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja

Penelitian dari Manalu (2012) menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kreativitas dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan efektivitas kerja dosen di Universitas Darma Agung Medan. Maka hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe.

2. Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja

Teviana (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi intern mempunyai pengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai pada RS. Estomihi Medan. Maka hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

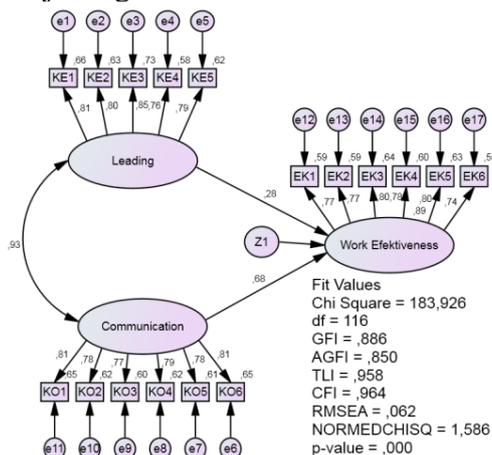
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe yang berjumlah 155 orang pegawai. Model penelitian dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) dan AMOS versi 20.0, dimana dalam SEM jumlah sampel yang ideal antara 100-200 dan berjumlah 5-10 dari jumlah indikator (Hair et al, 2009). Dalam penelitian ini terdapat 17 indikator, jadi jumlah sampel bisa berkisar antara 85-170 responden. Jumlah sampel ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator dengan 9, sehingga total sampel sebanyak  $17 \times 9 = 153$  responden. Untuk berjaga-jaga terjadinya data yang *outlier* maka ditambahkan lagi dengan 2 responden. Sehingga jumlah sampel sebanyak 155 orang responden. Dimana teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *sensus sampling* dengan pendekatan *accidental sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji kesesuaian model dilakukan melalui diagram alur dalam persamaan full model, yaitu uji yang dilakukan terhadap keseluruhan variable baik eksogen (karakteristik pekerjaan) maupun endogen (komitmen organisasi dan kinerja) yang telah digabungkan menjadi satu diagram (*path*) yang utuh melalui matrik varian atau kovarian dan model penuh itu disebut sebagai model penelitian. Uji full model dilakukan dalam dua tahap yaitu full model SEM sebelum modifikasi dan full model SEM setelah modifikasi.

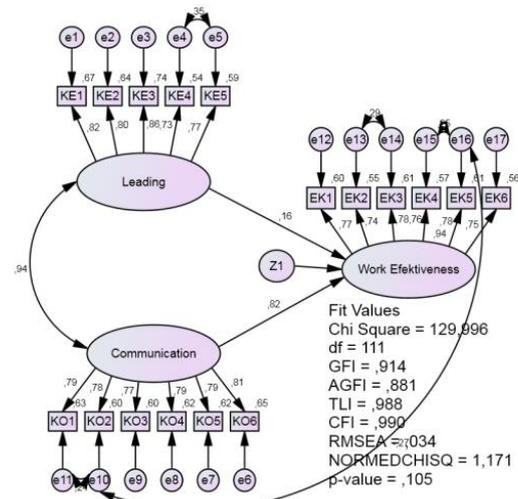
Uji full model sebelum dimodifikasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh model awal yang dibentuk dalam memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* (GOF) sebelum model dimodifikasi. Berikut akan disajikan gambar full model sebelum dimodifikasi:



Gambar 2. Full Model Penelitian Sebelum Dimodifikasi

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa belum semua nilai *Goodness of Fit* (GOF) memenuhi kriteria yang dipersyaratkan, misalnya nilai GFI yang masih marginal ( $0,886 < 0,90$ ), nilai AGFI yang juga masih marginal ( $0,850 < 0,90$ ) dan nilai p-value yang masih jelek karena  $< 0,05$ . Dengan demikian model tersebut belum sesuai dan belum mampu menjelaskan model penelitian dengan tepat dan baik, sehingga perlu dilakukan modifikasi.

Uji *full model* setelah dimodifikasi dilakukan dengan tujuan agar model yang dibentuk dapat memenuhi persyaratan GOF. Modifikasi dilakukan dengan cara menghubungkan setiap *error term* yang telah disarankan oleh system untuk menaikkan nilai GOF yang belum memenuhi kriteria. Berikut akan disajikan gambar *full model* setelah dimodifikasi:



Gambar 3. Full Model Penelitian Setelah Dimodifikasi

Berdasarkan Gambar 3 terlihat jelas bahwa seluruh konstruk yang digunakan untuk membentuk model penelitian ini telah memenuhi kriteria GOF. Seperti nilai chi-square, TLI, CFI, RMSEA, CMIN/DF yang telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dan lebih dipertegas lagi dengan nilai *p-value* sebesar 0,105 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa model yang dibentuk telah sangat signifikan.

### Pembahasan

Uji statistik dilakukan dengan mengamati tingkat signifikansi hubungan antar variabel yang ditunjukkan oleh nilai C.R (*Critical Ratio*) yang identik dengan uji-t dalam regresi dan nilai probabilitasnya (P). Hubungan yang signifikan ditandai dengan nilai C.R yang lebih besar dari 2,58 dan nilai P lebih kecil dari 0,05 (Ferdinand, 2014). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent (karakteristik pekerjaan) terhadap variabel dependent (komitmen organisasi dan kinerja) ditampilkan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

			Std. estimate	estimate	SE	CR	P
Efektivitas Kerja	<---	Komunikasi	,820	,808	,223	3,630	***
Efektivitas Kerja	<---	Kepemimpinan	,156	,143	,197	2,726	,038

sumber: output AMOS-20, 2019

Berdasarkan Tabel 1 akan diuraikan secara terperinci untuk bias lebih jelas menjawab hipotesis penelitian ini seperti berikut:

#### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar 0,820 (82%), nilai *critical ratio* sebesar 3,360 yang lebih besar dari 2,58 dan nilai *probability* sebesar (\*\*\*) atau sebesar 0,0001 yang artinya sangat signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe.

Kepemimpinan merupakan aspek yang harus diperhatikan, jika kepemimpinan baik maka efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe akan meningkat. Kepemimpinan yang mendukung kerja bawahan, mau mendengarkan keluhan bawahan serta bersikap kooperatif dengan bawahan akan mendukung kerja pegawai akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe. Pegawai akan merasa

menjadi lebih bergairah dalam bekerja karena merasa didukung oleh atasan sehingga hal ini akan menjadikan efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe semakin optimal.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar 0,156 (15,6%), nilai *critical ratio* sebesar 2,726 yang lebih besar dari 2,58 dan nilai *probability* sebesar 0,036 yang artinya sangat signifikan. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe.

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam setiap pekerjaan pegawai di Pemerintah Kota Lhokseumawe. Dalam Pemerintah Kota Lhokseumawe, komunikasi yang baik mutlak diperlukan untuk melancarkan setiap kegiatan. Dengan adanya komunikasi yang baik antar atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja dan terhadap masyarakat maka akan menciptakan efektivitas yang tinggi bagi Pemerintah Kota Lhokseumawe. Komunikasi yang baik perlu dijalin untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja serta menunjang semua efektivitas yang ada dalam Pemerintah Kota Lhokseumawe.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe; 2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ferdinand, Augusty. (2014). *Structural Equation Modeling in Management Research*. Semarang: Diponegoro University Publishers Agency.
- Hair, J, Anderson, R, Tatham, R. Black, W. (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6th ed, Pentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall.
- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manalu. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kreativitas Terhadap Efektivitas Kinerja Dosen Di Universitas Dharma Agung Medan*. Universitas Negeri Medan. Medan.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, H., 1997, *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni, Bandung.
- Teviana, T. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada RS. Estomihi Medan*. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Volume 3 No. 3. November 2011.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.