

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Kinerja Pegawai

Riswel Asrita¹. Suswati Hendriani²

^{1,2} UIN Mahmud Yunus

Email: riswelasrita05@gmail.com¹, suswathendriani@iainbatusangkat.ac.id²

Abstrak

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui bahwa organisasi adalah lebih utama dibanding pembaharuan yang hanya bersifat struktural, karena dengan budaya organisasi menjadikan satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Jenis penelitian adalah penelitian yang secara spesifik digunakan dalam penelitian. Alur kerja yang sederhana tidak perlu dibuat skema. Cara kerja yang sudah umum tidak perlu dijelaskan secara detail. Langkah penelitian yang panjang dapat dibuat dalam sub sub bab tahapan-tahapan penelitian dengan menggunakan numberings angka arab. Metode analisis data yang baru harus dijelaskan secara detail beserta rumus-rumus nya. Sumber data dalam penelitian ini adalah buku, jurnal ilmiah, dokumen, majalah, peraturan perundang-undangan dan hasil-hasil penelitian relevan yang diakses melalui perpustakaan maupun melalui open journal search sistem via internet. Hasil penelitian ini yaitu Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Kinerja Pegawai*

Abstract

The problem formulated in this paper is that organization is more important than reforms that are only structural in nature, because organizational culture creates a unified view that creates uniformity of behavior or action and can also be felt its benefits in contributing to overall organizational effectiveness. This type of research is research that is specifically used in research. Simple workflows don't need schematics. The general way of working does not need to be explained in detail. Long research steps can be made in sub-sections of research stages by using Arabic numeral numbering. The new data analysis method must be explained in detail along with its formulas. Sources of data in this study are books, scientific journals, documents, magazines, laws and regulations and relevant research results which are accessed through libraries and through open journal search systems via the internet. The results of this study are that leadership is a skill and ability of someone who has occupied the position of being a leader in a job in influencing the actions of others.

Keywords: *Leadership, Organizational Communication Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kami melihat bagaimana masalah hierarkis menjadi lebih membingungkan, terutama masalah manusia itu sendiri tetap menjadi ujian penting yang perlu dikelola oleh perangkat administrasi mana pun. Haruskah orang-orang yang bertindak dalam suatu asosiasi berbicara dengan semua orang. Inspirasi dan standar yang harus diakui harus dilihat secara komprehensif dan mendalam (Anshari et al., 2014b). Penugasan supervisor saat ini harus mengetahui tentang gagasan individu yang dipimpinya. apa pengalamannya, kehadirannya di asosiasi, apa yang dia pedulikan tanpa henti. kapasitas dan kapasitas mereka yang sebenarnya terus-menerus didasarkan pada perspektif manusiawi mereka dan dalam inspirasi mereka untuk terus-menerus melihat inspirasi mental mereka sendiri di dekat persyaratan asing mereka sendiri untuk menunjukkan cara ideal berperilaku dari asosiasi yang sebenarnya.

Nilai budaya otoritatif yang dapat menjadikannya regulasi Netralitas, proporsionalitas, keterampilan luar biasa harus dibentuk menjadi budaya hierarkis yang membantu asosiasi administrasi melakukan tugas utama mereka dan bekerja secara produktif. Meskipun ini tentu saja merupakan hal yang sangat menantang, sangat penting jika otoritas publik ingin menang dalam bantuan pemerintah terhadap individu. Hal-hal seperti yang dikatakan (Engkus, 2018) "pergaulan" Organisasi dan kemampuan sangat penting, namun yang lebih menantang

untuk dilakukan adalah mengubah nilai-nilai yang membentuk administrasi manusia. Oleh karena itu, perbaikan budaya hierarkis adalah prioritas yang lebih tinggi daripada perubahan yang hanya bersifat primer, karena budaya otoritatif menyatukan pandangan yang membuat konsistensi perilaku atau aktivitas dan juga dapat dirasakan manfaatnya dalam menambah kelangsungan hidup. dari asosiasi semua dalam semua.

Melalui pergaulan manusia dimungkinkan untuk memfasilitasi dan mengomunikasikan banyak kegiatan dan pergaulan. Asosiasi dapat menyesuaikan asetnya dengan bantuan berbagai aset di luar asosiasi, khususnya Membentuk pelopor yang berwibawa, pertemuan ahli atau ahli, mesin dan bahan alami menjadi satu. Atur secara bersamaan terus-menerus mengaudit seberapa baik fungsinya dan mencoba menyesuaikan dengan tujuan normal untuk mempertimbangkan pameran yang paling ideal.

Menurut Arni (Fauziah & Rachmawati, 2021) Komunikasi organisasi adalah mengirim dan mendapatkan data hierarkis yang rumit. Wilayah ini mencakup korespondensi internal, hubungan sosial, hubungan serikat pekerja yang mengawasi, korespondensi menurun dari pertukaran bawahan alami atau tak tertandingi, korespondensi atau korespondensi antara bawahan dan bos, korespondensi tingkat atau korespondensi dari individu pada tingkat yang sama dalam asosiasi, kemampuan korespondensi dan pembicaraan korespondensi, tuning, direkam sebagai hard copy dan evaluasi program. Redding dan Sanborn mengatakan bahwa korespondensi otoritatif adalah pengiriman dan penerimaan data dalam asosiasi yang kompleks. Yang diingat untuk bidang ini adalah korespondensi internal, hubungan unit korespondensi dari atasan ke bawahan, korespondensi naik atau turun dengan bos, korespondensi tingkat atau korespondensi dari individu yang setingkat / setingkat dalam asosiasi, korespondensi dan kemampuan berbicara, tuning, direkam sebagai hard salinan dan korespondensi. penilaian program.

Pada dasarnya organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang didalamnya sekelompok orang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu, sehingga setiap anggota organisasi mempunyai fungsi dan tanggung jawab masing-masing, sebagai suatu kesatuan mempunyai tugas dan tujuan tertentu, serta mempunyai tujuan yang jelas. batas-batas sehingga mereka dapat dengan jelas terpisah dari lingkungan. Dari berbagai definisi organisasi dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah tempat berlangsungnya proses aktif di mana orang-orang bekerja sama, dengan fungsi dan kekuasaan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi tumbuh sebagai lingkungan sosial yang dinamis berkembang.

METODE

Bagian ini memuat jalannya penelitian yang secara spesifik digunakan dalam penelitian. Alur kerja yang sederhana tidak perlu dibuat skema. Cara kerja yang sudah umum tidak perlu dijelaskan secara detail. Langkah penelitian yang panjang dapat dibuat dalam sub sub bab tahapan-tahapan penelitian dengan menggunakan numbering angka arab. Metode analisis data yang baru harus dijelaskan secara detail beserta rumus-rumusnya (persamaan) (Karuru, 2013). Jika naskah mengandung persamaan lebih dari 3, harus diberi nomor persamaan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kepustakaan. Disebut penelitian kepustakaan karena data-data atau bahan yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini bersumber dari perpustakaan baik berupa buku, jurnal, kamus, ensklopedia, majalah dan lainnya (Huda, 2017). Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan tata kerja perpustakaan untuk mengakses dan memperoleh bahan-bahan serta penelitian lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Sumber data dalam penelitian ini adalah buku, jurnal ilmiah, dokumen, majalah, peraturan perundang-undangan dan hasil-hasil penelitian relevan yang diakses melalui perpustakaan maupun melalui open journal search sistem via internet. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan permasalahan yang kemudian diorganisasikan secara sistematis. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis) dalam rangka memperoleh teori-teori atau konsep dan hasil penelitian yang mampu menjawab masalah dalam penelitian ini (Nurkamto, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Konsekuensi dari penelitian ini adalah sesuai eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Rensius Febriyandi (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa inisiatif mempengaruhi pameran pekerja PT Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Provinsi III.2. Tanjung Karang Bandar Lampung. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang

dipimpin oleh Andre Bramantyo (2010) *Leadership and Communication* yang menyatakan bahwa inisiatif sangat mempengaruhi presentasi perwakilan PT Inti Sukses Garmindo, Bawen.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Konsekuensi dari penelitian ini adalah sesuai eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Rensius Febriyandi (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa inisiatif mempengaruhi pameran pekerja PT Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Provinsi III.2. Tanjung Karang Bandar Lampung. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh Andre Bramantyo (2010) yang mengungkapkan bahwa inisiatif sangat mempengaruhi presentasi perwakilan PT Inti Sukses Garmindo, Bawen. Demikian pula menurut eksplorasi M. Kiswanto (2010) yang mengarahkan penelitian karena kewenangan dan korespondensi atas pemaparan perwakilan Pos Samarinda Kaltim.

Wewenang adalah keahlian atau kapasitas seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kapasitas atau keterampilan luar biasa di bidang yang diinginkan oleh kelompok yang mengharapkan untuk mencapai tujuan hierarkis atau kelompok yang ideal. Sesuai Sutrisno (Edy, 2017) bahwa "drive is a progress of one's activities" untuk menggerakkan orang lain dengan cara menggerakkan, mengkoordinasikan, mempengaruhi orang lain, untuk mencapai hasil yang biasa secara efektif. Selain itu, sesuai (Thoha, 1983) bahwa "dorongan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi cara orang lain bertindak, atau kemampuan mempengaruhi cara orang lain bertindak, atau pekerjaan mempengaruhi cara orang bertindak baik saja maupun dalam perkumpulan. Dalam Sementara itu, menurut (Nursam, 2017) kewenangan terkait dengan membantu orang melalui dan melalui hubungan untuk juga mendorong eksekusi.

Wewenang dapat dikenal sebagai bagian terpenting dari semua bagian dari asosiasi karena dapat mempengaruhi cara berperilaku orang lain dalam pekerjaan mereka dengan memanfaatkan kekuasaan. Administrasi adalah keahlian dan kemampuan seseorang yang telah berperan sebagai cikal bakal suatu tugas dalam mempengaruhi kegiatan orang lain, khususnya bawahannya untuk berpikir dan bertindak sehingga melalui cara berperilaku yang positif ini dapat membuat komitmen yang sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan secara hierarkis tujuan. Korespondensi sangat penting dalam sebuah asosiasi karena, jika hubungan atau korespondensi yang berbeda di dalam asosiasi dapat sangat membunsi, itu akan menghasilkan kinerja pekerja yang hebat sehingga sebuah asosiasi yang kuat dan cakap dibingkai dan ini akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah asosiasi.

Korespondensi adalah bagian penting untuk dipikirkan lebih lanjut bagi para perintis ketika mereka perlu memengaruhi orang lain untuk menerima pesanan atau dalam siklus yang kuat. Seperti yang ditunjukkan oleh (Surtiandi, 2016) menyatakan bahwa "korespondensi adalah suatu pendekatan untuk menyampaikan dan mendapatkan berita atau informasi yang dimulai dengan satu individu kemudian ke yang berikutnya". Hal terbaik yang tak terbayangkan jika mediator tidak menyampaikan berita yang benar dan penerima berita tidak marah. Korespondensi menggabungkan penampilan, pengucapan, batas vokal, dan sebagainya. Secara singkat, sesuai kebutuhan (Mangkunegara, 2013) korespondensi dapat digambarkan sebagai: strategi bergerak dengan memindahkan informasi, pertimbangan, pemahaman dimulai dari satu individu kemudian ke berikutnya dengan harapan individu lain dapat menggambarkannya sesuai penjelasan normal.

Unsur-unsur dalam komunikasi organisasi

Secara sederhana komunikasi organisasi dipahami sebagai jaringan kerja yang di rancang dalam suatu system dan proses untuk mengalihkan informasi dri seseorang/sekelompok orang kepada seseorang/sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi (Jamaluddin et al., 2017). Unsur dalam komunikasi organisasi meliputi :

- a. Kesengajaan, karena pertukaran pesan dalam komunikasi organisasi dilakukan melalui suatu hubungan formal dan informal (bukan hubungan social) yang disengaja berdasarkan penggarisasn organisasi.
- b. Pertukaran, kerana meliputi paling tidak dua atau lebih orang, yakni pihak pengirim dan penerima. Masing-masing pihak secara bergantian menjaadi penerima atau pengirim pesan.
- c. Gagasan, pendapat, informasi, dan intruksi. Isi pesan berup buah pikiran dan harapan yang di sampaikan sesuatu dengan kondisi individu dan lingkungannya.
- d. Personal dan Impersonal, karena menggunakan saluran langsung seperti tatap muka atau melalui saluran tidak langsung melalui media massa (televisi, radio, surat kabar, dll) kepada sejumlah orang secara serentak.

- e. Symbol atau tanda. Simbol mungkin positif dan abstrak, tanda mungkin berbentuk verbal dan nonverbal. Keduanya dapat disandi menjadi pesan untuk dipertukarkan. Kuncinya adalah bagaimana memaknai pesan-pesan tersebut.
- f. Mencapai tujuan organisasi merupakan salah satu karakteristik, tujuan atau harapan organisasi yang bersifat formal dan sangat ditentukan oleh pimpinan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Nursam, 2017) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership Factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System Factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/Situational Factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Komunikasi Organisasi

Menurut Romli dalam (Anshari et al., 2014a) bahwa "korespondensi resmi mengirim dan mendapatkan pesan hierarkis yang berbeda di dalam pertemuan formal dan kasual dari suatu asosiasi". Korespondensi juga dapat terjadi di dalam suatu organisasi, pada kenyataannya, meskipun perangkat dan strategi untuk korespondensi dan inovasi data telah berkembang pesat, komunikasi antar individu dalam suatu asosiasi masih diperlukan dan memainkan peran penting dalam upaya asosiasi untuk mencapai tujuannya. Korespondensi sangat penting bagi semua orang, karena individu telah menghadapi situasi dengan korespondensi sebagai masalah utama. Apakah korespondensi terjadi antara individu, negara, dalam asosiasi atau dalam pertemuan kecil, ketidakmampuan untuk menyampaikan sangat menarik; Tidak dapat disangkal, sulit untuk melacak satu bagian dari karya sutradara atau perintis hierarkis yang tidak terkait dengan korespondensi.

Organisasi Kinerja Pegawai

Eksekusi yang hebat harus dilakukan dari SDM yang solid. Juga, setiap organisasi menyatakan bahwa perwakilannya harus semua berbakat, mampu, terkendali, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pada dasarnya, eksekusi pekerja tidak serta merta dalam semua kasus bertambah tetapi juga bisa berkurang (Rahman & Prasetya, 2018). Minimnya eksekusi perwakilan tentu sangat persuasif bagi pengelolaan asosiasi, oleh karena itu diharapkan upaya untuk menjaga konsistensi eksekusi pekerja. Eksekusi representatif diakui sebagai salah satu hal utama yang sangat penting dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan otoritatif. Eksekusi representatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan eksekusi pekerja. Variabel-variabel ini termasuk otoritas dan korespondensi yang tidak baik serta dalam kerangka berpikir latihan otoritas.

Eksekusi delegasi adalah hasil yang diantisipasi dengan kemungkinan dan kemampuan tugas yang diselesaikan oleh berbagai SDM atau sumber daya dalam mencapai tujuan atau target hierarkis secara tepat dan benar (Rifa'i et al., 2021). Eksekusi dapat diketahui dan dinilai jika seorang individu atau perkumpulan delegasi saat ini memiliki model atau tolak ukur standar pencapaian yang ditetapkan oleh afiliasi (Nurhidayat Anisyar et al., 2021). Pelaksanaan delegasi juga dapat diuraikan melalui beberapa penanda, lebih eksplisit lagi: jumlah, sifat pekerjaan, ketergantungan, serta investasi dan batas.

SIMPULAN

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berfikir dan bertindak laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata didalam

pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, H., Masjaya, & Amin, J. (2014a). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Administrasi Negara*.
- Anshari, H., Masjaya, H., & Amin, H. Jamal. (2014b). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur Hairy Anshari, 1 H.Masjaya, 2 H.Jamal Amin 3. *Administrative Reform*.
- Edy, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Engkus. (2018). Perspektif Administrasi Pembangunan: Menuju Ke Arah Konvergenatif. *JISPO: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*.
- Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Talenta terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, dan Komitmen Afektif dengan Mediasi oleh Keadilan Distributif dan Moderasi Keadilan *Manajemen Dan Usahawan Indonesia*.
- Huda, F. A. (2017). *Pengertian dan Definisi Kajian Pustaka*. [Http://Fatkhah.Web.Id/](http://Fatkhah.Web.Id/).
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Karuru, P. (2013). Pentingnya Kajian Pustaka Dalam Penelitian. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*.
- Mangkunegara, A. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Nurhidayat Anisyar, A., Sjahruddin, H., Rusni, R., Nahdia, P., Pascawati, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Makassar, B. (2021). JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *ManajemenKewirausahaan JMK*.
- Nurkamto, J. (2020). KAJIAN PUSTAKA DALAM PENELITIAN KUALITATIF 1. In *Bahan ajar bahasa dan sastra di era milenial*.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403>
- Surtiandi, A. E. (2016). Analisis pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada urusan umum dan keuangan rsud kabupaten sumedang. *Upt Perpustakaan*.
- Thoha, M. (1983). perilaku organisari konsep dasar dan aplikasinya. In *Perilaku*.