

Analysis Of The Role Of Internal Communication And Leadership Behavior On Work Effectiveness

Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja

Muhammad Asir^{1*}, Andy Ismail², Sy. Nurul Syobah³, Panetir Bungkes⁴, Norvadewi⁵

Politeknik LP3I Makassar¹, Universitas Darwan Ali¹, UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda³,

IAIN Takengon⁴, UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda⁵

asir.polinias@gmail.com¹, andy@unda.ac.id², sy.nurulsyobah@uinsi.ac.id³, panetir@gmail.com⁴,

norvadewi@uinsi.ac.id⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study discusses the influence of leadership behavior and internal communication on work effectiveness. The method used in this research is quantitative method and data collection by questionnaire survey distributed via google form with a total of 85 respondents. The sampling technique was probability sampling with a simple random sampling approach and the data was processed using IBM SPSS version 20.0. The results of hypothesis testing, t test states that leadership behavior has no effect on work effectiveness with the results of t count (0.428) < t table (1.989). Internal communication has an effect on work effectiveness with the results of t count (6.418) > t table (1.989). Leadership behavior and internal communication simultaneously affect work effectiveness and the results of the determination test are 69.2%. In its application, this research provides an understanding of the level of work effectiveness through leadership and communication.

Keyword : Leadership, Communication, Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan survei kuesioner disebarkan melalui *google form* dengan jumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling* dan data diolah menggunakan IBM SPSS versi 20.0. Hasil uji hipotesis, uji t menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan hasil t hitung (0,428) < t tabel (1,989). Komunikasi internal berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan hasil t hitung (6,418) > t tabel (1,989). Perilaku kepemimpinan dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan hasil uji determinasi sebesar 69,2%. Pada penerapannya dari penelitian ini memberikan pemahaman mengenai tingkat efektivitas kerja melalui kepemimpinan dan komunikasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Efektivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Saat ini birokrasi dalam pemerintahan menjadi suatu hal yang penting untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik atau *good governance*. Penerapan *good governance* sebagai salah satu upaya pemerintah memperbaiki sistem pemerintahan agar lebih teratur untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Pelayanan publik diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, pelayanan publik harus berdasarkan fungsi dan tugas setiap instansi. Salah satunya Kementerian Sosial yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan kegiatan di bidang rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, dan

penanganan fakir miskin untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara serta inklusivitas. Berikut adalah foto lingkungan kantor Kementerian Sosial Republik Indonesia.



Gambar 1. Kantor Kementerian Sosial RI

Sumber: Data Observasi, 2021

Sesuai gambar 1 memberikan gambaran kondisi halaman parkir terlihat kendaraan tertata dengan rapi didukung dengan lingkungan sekitar yang bersih, lalu pintu masuk menuju *lobby* utama yang dilengkapi dengan bilik untuk sterilisasi serta petugas *security*, dan *lobby* utama. Gambar ini menunjukkan bahwa lingkungan di luar kantor yang terawat, dan mengutamakan kebersihan serta keamanan untuk masuk ke dalam kantor.

Kementerian sosial berperan sebagai pelayan publik. Instansi ini membantu Presiden dalam menyejahterakan rakyat, maka melalui sistem kerja yang baik dan tepat dapat memberikan hasil kerja yang memenuhi target sehingga dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam rangka mewujudkan tujuan pemerintah, memiliki banyak hal dan cara yang perlu dilakukan dapat dilihat dari sisi berbagai bagian kerja internal instansi. Salah satunya Biro Umum yakni yang memiliki tugas melaksanakan pengelolaan dalam unit kerja tata usaha kementerian, tata usaha pimpinan, rumah tangga, perlengkapan dan layanan pengadaan. Tugas pokoknya untuk mendukung adanya kelancaran dalam operasi kerja instansi. Dalam hal ini, tugas nya berkaitan dan berhubungan dengan semua unit kerja. Maka dengan kepentingan posisi dan perannya, pencapaian hasil kerja melalui target yang telah ditentukan sangat diharapkan. Kesuksesan pada diukur dalam tingkat efektivitas yang dimana hasil kerja tidak hanya berupa pekerjaan yang telah diselesaikan, namun keberhasilan yang diperoleh dari penyelesaian pekerjaan tersebut, apakah telah berhasil mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Apabila suatu instansi berhasil mencapai tujuan, maka instansi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan memiliki harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya hasil kerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Dalam keberadaan ini, suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil membutuhkan pemimpin untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan-kegiatan kerja. Pemimpin dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting membangun efektivitas suatu organisasi. Sejatinya, peran arahan dan pengawasan sebagai kegiatan koordinasi dalam melaksanakan operasional agar menghindari adanya benturan, kemungkinan timbulnya

kesalahan, keterlambatan dalam tugas sehingga pekerjaan dapat selesai dengan cepat, benar, tepat, hingga efektif. Komunikasi sendiri berperan dalam suatu hubungan kerja untuk membangun rasa solidaritas para pegawai ataupun antara pemimpin dan pegawai. Selain itu dengan mengadakan komunikasi semua jajaran pemimpin dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efektif, dengan komunikasi semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan peraturan- peraturan, ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin, dengan komunikasi semua informasi, keterangan- keterangan yang dibutuhkan para pegawai dapat dengan cepat diperoleh, hingga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap semua pegawai. Hal ini mengaitkan, jika komunikasi internal dapat berperan aktif maka melalui proses bekerja dapat memberikan *feedback* yang lebih tepat. Hal tersebut disebabkan komunikasi yang terjalin dengan aktif sehingga semua pekerjaan tetap berada dibawah pengendalian dan pengawasan pemimpin. Kelancaran suatu proses kerja merupakan hal yang pada umumnya akan diharapkan. Maka kepemimpinan dan komunikasi yang bersinergi dibutuhkan dalam rangka memberikan hasil kerja yang berpotensi mencapai target yang telah ditentukan. Berkaitan dengan hal tersebut berikut adalah pra survei yang dilaksanakan.

Pengumpulan data berupa tanya jawab dengan dua orang pegawai di Kementerian Sosial. Isi chat memberikan kesimpulan bahwa adanya masalah kesenjangan dalam absensi kehadiran yang berkaitan dengan kepedulian pemimpin, hal ini menyebabkan rekapitulasi absensi kehadiran yang lainnya dilakukan dalam waktu yang singkat hingga berdampak pada kurangnya ketelitian daan juga berdampak pada pekerjaan lainnya yang menjadi terhambat. Masalah lainnya adalah pada komunikasi pemimpin dan pegawai yang terjalin kurang aktif dalam lingkungan pekerjaan.

Dalam hal ini terlihat pada dampak dari masalah yaitu hasil tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga berdampak juga pada waktu dan pekerjaan. Dengan demikian, akan menyebabkan pekerjaan lainnya menjadi terhambat dan tertunda. Pembahasan ini sesuai dengan hasil kuesioner, yang dimana menjelaskan bahwa adanya masalah dalam kepemimpinan dan komunikasi sehingga dengan gambar tersebut menunjukkan adanya dampak pada efektivitas kerja. Maka masalah ini memberikan fokus pada efektivitas kerja. Salah satu hal yang diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif yaitu kesuksesan dalam mencapai tujuan berdasarkan target yang telah ditentukan. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Besarnya peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap pencapaian kerja. Hal ini mendorong peneliti untuk menjadikan fokus penelitian pada masalah dalam perilaku kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja.

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian tersebut memiliki perbedaan yaitu mengenai perilaku kepemimpinan dan efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Supit et al., 2016) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT TELKOM Manado, sebab tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Didukung oleh penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang secara simultan (Rusmaini, 2017). Namun berbanding terbalik dengan penelitian (Putra, 2018) yang berdasarkan pada hasil regresi berganda menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT Surya Utama Mandiri.

2. Tinjauan Pustaka

Efektivitas Kerja

Pada umumnya aktivitas dalam organisasi memiliki dasar untuk melakukannya. Dalam hal ini yang diartikan adalah suatu tujuan. Tujuan yang dirancang sebagai penentuan arah dan perkembangan organisasi. Perencanaan tujuan dalam operasional diharapkan memiliki hasil akhir yang efektif. Efektivitas adalah pengukuran keberhasilan atau kesuksesan yang berasal dari aktivitas yang dilakukan. Efektivitas berlandaskan pada ketepatan, melingkupi sasaran target yang tepat, memenuhi tujuan, waktu sesuai dengan yang ditentukan, semua kegiatan dapat terlaksana dengan tepat. Menurut (Awunim et al., 2020) pada jurnal dengan judul *"The Influence of Leadership on the Transfer of Knowledge and Work Effectivity at Secretariat Office in Boven Digoel Regency"* yang menjelaskan bahwa efektivitas adalah hubungan antara keluaran dan tujuan dalam arti yang efektif sejauh mana tingkat keluaran, kebijakan dan prosedur organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menggambarkan bahwa *output*, kebijakan, dan prosedur berhubungan dengan tujuan sehingga dapat memberikan tingkatan pada efektivitas sebagai pengukurannya. Apabila tujuan tersebut berhasil dicapai maka *output*, kebijakan, dan prosedur kerja harus dipertahankan. Di dukung dalam penjelasan menurut (Mansur et al., 2016) dalam jurnalnya yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai"* bahwa efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas kerja terdiri dari kata efektivitas dan kerja yaitu efektivitas dalam lingkup penerapan di pekerjaan. Keadaan dimana pekerjaan yang diakhiri dengan kesesuaian pada rencana yang telah dirancang sebelumnya akan disebut efektif.

Dimensi Efektivitas Kerja

Pada kepentingannya, efektivitas kerja memiliki prioritas yang berdasarkan pada ketepatan kerja. Menjangkau efektivitas kerja membutuhkan analisis dari berbagai aspek guna menilai tingkat efektivitas. Aspek tersebut untuk melihat faktor-faktor secara rinci. Hal ini diketahui sebagai pengetahuan yang harus dipelajari organisasi digunakan untuk pengukuran efektivitas dalam rangka meningkatkan strategi kerja. Menurut (Anggraeni & Yuniarsih, 2017) dalam jurnal yang berjudul *"Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung"* yang menjelaskan bahwa efektivitas kerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja. Penjelasan ini memberi gambaran bahwa efektivitas berdasarkan pada proses kerja. Kualitas kerja yang diartikan sebagai penilaian yang melihat baik atau buruk pekerjaan yang dihasilkan dan kuantitas kerja melihat dari banyak atau sedikit jumlah yang dihasilkan. Sedangkan waktu kerja, mengukur durasi waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian ketiga aspek ini berperan dalam mengevaluasi hasil kerja serta menjadi bahan dalam keputusan organisasi untuk meningkatkan dan memperbaiki pekerjaannya. Adapun menurut (Otoo, 2020) dalam jurnal yang berjudul *"Measuring The Impact of Human Resource Management (HRM) Practices on Pharmaceutical Industry's Effectiveness: The Mediating Role of Employee Competencies"* yang menjelaskan bahwa efektivitas organisasi memiliki empat dimensi yang diukur melalui pendekatan pencapaian tujuan, pendekatan sumber daya sistem, pendekatan konstituensi sistem dan pendekatan nilai bersaing. Dalam konteks ini, pendekatan berperan sebagai perumusan yang dimana untuk menentukan langkah- langkah terkait tujuan dalam ruang lingkungannya. Pendekatan pencapaian tujuan untuk menganalisis setiap tujuan dan menetapkan sebagai tujuan strategis yang harus dicapai sesuai targetnya. Pendekatan ini mendorong peranan pendekatan lainnya. Pendekatan sumber daya sistem yang berfungsi

untuk merancang dan menyusun sistem dari berbagai sumber yang diberdayakan untuk mendukung operasi kerja. Pendekatan konsistensi sistem, mengukur bagian prioritas atau yang lebih penting ke dalam sistem untuk meninjau sejauh mana bagian utama dapat memberikan kepuasan bagi organisasi. Pendekatan nilai bersaing berasal dari kombinasi ketiga pendekatan sebelumnya. Pendekatan ini memberikan fokus dalam menjaga stabilitas organisasi berdasarkan ketiga peranan pendekatan. Penjabaran dimensi menjadi alat ukur efektivitas kerja dalam organisasi sebab menghasilkan klasifikasi faktor. Perihal ini sebagai bahan dasar evaluasi organisasi guna meningkatkan operasional dan hasil kerja organisasi. Dengan demikian, dimensi dapat mendukung peningkatan organisasi.

Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan anggota serta organisasi untuk mencapai tujuan. pengertian ini didukung menurut (Patras, 2017) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dosen" yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pemberian pengaruh pada orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat pengaruh yang berdampak sesuai dengan kemampuan seorang pemimpin tersebut dalam tindakannya. Tindakan sebagai respon dari pemimpin yang memiliki dampak positif dan negatif bagi organisasi disebut perilaku kepemimpinan. Kemampuan dalam mengarahkan diterapkan dalam tindakan nyata sehingga menjadi suatu perilaku. Perilaku kepemimpinan berhubungan langsung dengan unsur-unsur organisasi baik sumber daya, lingkungan, peralatan atau media yang digunakan dalam menjalankan misi untuk mencapai visi organisasi. Dalam struktural, pemimpin sebagai kepala organisasi yang dimana umumnya menjadi sorotan utama dalam organisasi, oleh sebab itu segala tindakan dari pemimpin memiliki dampak yang besar dalam organisasi. Menurut (Tran, 2020) dalam jurnal yang berjudul "*Organisational Culture, Leadership Behaviour and Job Satisfaction in The Vietnam Context*" yang menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan kooperatif belakangan ini menjadi lebih umum di masa sekarang karena mendukung peningkatan peran karyawan dalam organisasi dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Dengan caranya, kepemimpinan ini mengarah pada keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Penerapan kerja sama dalam hal ini memiliki keterkaitan hubungan untuk saling mendukung dan membangun sehingga adanya motivasi bersama. Perilaku kepemimpinan dapat disebut sukses apabila secara positif anggota dapat diarahkan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

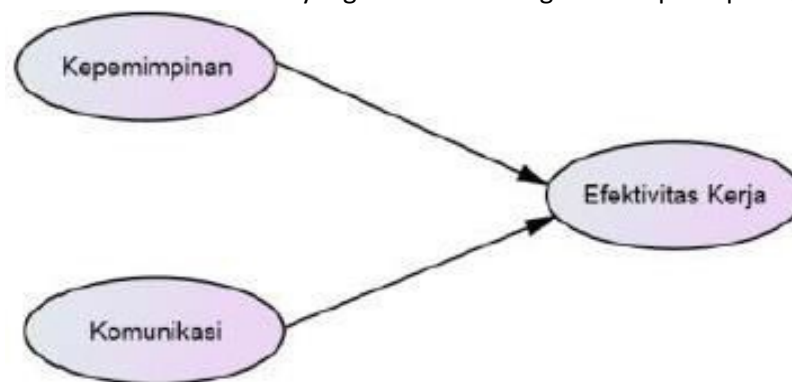
Komunikasi Internal

Kelancaran proses pekerjaan dalam organisasi ditentukan kerja sama antara satu dengan yang lainnya. Kontribusi dibutuhkan dari semua anggota sehingga dalam hal ini membutuhkan koordinasi yang tepat. Dengan demikian, komunikasi ialah sebagai dasar utama yang berperan dalam pekerjaan. Komunikasi merupakan pertukaran informasi dengan proses menyampaikan dan menerima pesan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Komunikasi yang terjadi di dalam kantor atau organisasi ialah komunikasi internal. Terjadinya komunikasi internal bermula adanya kepentingan untuk menyampaikan suatu ide, gagasan atau bahkan informasi sehingga adanya pihak yang menyampaikan dan menerima pesan tersebut. Menurut (Italiana & Rahmah, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul "*The Influence Of Internal Communication, Work Orientation And Work Procedures On The Work Productivity Of The Service Employees In The Scope Of Life Of Pidie District*" menyatakan bahwa komunikasi internal terjadi antara orang-orang dalam organisasi kerja serta komunikasi diartikan sebagai pertukaran ide dalam sebuah organisasi terjadi secara

horizontal dan vertikal untuk keberlanjutan pekerjaan. Komunikasi dalam internal kepada pemimpin dan sesama anggota digunakan untuk kepentingan organisasi terutama dalam kelancaran pekerjaan. Dalam berbagai jenis pekerjaan membutuhkan informasi, saran, dan pandangan oleh sebab itu melalui komunikasi semua dapat tersampaikan. Komunikasi memiliki keadaan dimana adanya interaksi kedua pihak. Sejatinya, interaksi dalam komunikasi internal tidak hanya digunakan dalam proses pekerjaan namun dalam membangun hubungan antara keduanya. Dengan komunikasi, dapat disebut sebagai pendekatan yang terutama khususnya memberikan relasi baik dalam hubungan kerja. Sebagaimana yang diharapkan adanya kesatuan dalam solidaritas organisasi. Berkaitan dengan hal itu, penerapan komunikasi internal langkah yang tepat untuk digunakan organisasi dalam mengendalikan dan meningkatkan organisasi melalui kegiatan pertemuan, rapat, dan komunikasi lintas informal. Praktik komunikasi internal tersebut bersama dengan penerapan strategi penanggulangan pengendalian dan pengurangan ketidakpastian dapat secara efektif menumbuhkan kesehatan hubungan antara karyawan dan organisasi mereka (Li et al., 2021) terdapat dalam jurnal berjudul *"Employee Coping With Organizational Change In The Face Of A Pandemic: The Role Of Transparent Internal Communication"*.

3. Metode Penelitian

Peneliti mendapatkan kerangka konseptual penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Ichsan, 2019) dalam jurnalnya yang berjudul *"Kepemimpinan, Komunikasi dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe"* yang memiliki kerangka konseptual pada gambar 2.



Gambar 2 Kerangka Konseptual Literatur Kedua
Sumber: (Ichsan, 2019)

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah secara sistematis dalam pengolahan dan analisis data dengan pengukuran menggunakan angka. Menurut (Salvador, 2016) metodologi kuantitatif menyajikan hasil yang objektif dan akurat, serta dapat digunakan dalam waktu singkat dan mudah melalui survei kuesioner yang hasilnya berupa numerik. Pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui observasi untuk dokumentasi dan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Data sekunder didapatkan melalui riset kepustakaan.

Penelitian dilakukan di Kementerian Sosial Republik Indonesia yang berlokasi di Jakarta Pusat. Pada bulan Februari hingga April 2021. Dalam waktu tiga bulan melakukan penyebaran kuesioner, pengumpulan, dan pengolahan data kuesioner. Populasi ialah total atau jumlah dari keseluruhan subjek ataupun objek yang dapat terhitung dimana memiliki ciri yang akan diteliti baik berupa orang, barang, atau institusi untuk dapat

memperoleh data sebagai informasi riset sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai di bagian Biro Umum Kementerian Sosial. Sampel ialah bagian dari jumlah populasi yang sebelumnya melalui ketentuan dari prosedur sebagai perwakilan dari populasi. Dengan kata lainnya, sampel ialah sebagian dari populasi yang akan berpartisipasi dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yang dimana teknik ini memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Berkaitan dengan hal itu, peneliti menggunakan pendekatan *simple random sampling* yaitu dengan cara mengambil sampel pada anggota populasi secara acak serta tanpa melihat tingkatan dalam anggota populasi tersebut namun tetap dalam ruang lingkup yang homogen. Pada pelaksanaannya penyebaran kuesioner disebar secara acak kepada populasi yang telah ditentukan dan pengambilan sampel dengan batas minimal 30 sampai 500 responden berdasarkan teori dari buku "*Research Methods For Business*" (Roscoe dalam Sekaran, 2013).

Data sampel yang diperlukan dalam penelitian sebagai informasi untuk melengkapi penelitian ini. Data sampel dilampirkan dalam kuesioner (*Google Form*) dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban dan yang harus diisi responden, berupa nama, jenis kelamin, usia, pendidikan, lamanya bekerja, dan unit kerja.

4. Hasil Dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian serta diketahui hasilnya, dapat disimpulkan melalui variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan hasil pengujian. Perilaku Kepemimpinan Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja sesuai dengan hasil uji t dengan nilai t hitung ialah sebesar 0,428. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui penyebabnya melalui hasil uji mean variabel terkait yang memiliki dimensi dan indikator dengan nilai tertinggi. Pertama, pada dimensi *task oriented* dengan indikator pelaksanaan tugas, yang kedua yakni pada dimensi *relations oriented* dengan indikator kepedulian, yang ketiga yakni pada dimensi *transformational* dengan indikator pengaruh positif, yang keempat yaitu pada dimensi *justice* dengan indikator kebijaksanaan dan yang kelima adalah dimensi *consideration* dengan indikator media pendukung kerja. Kelima dimensi tersebut memiliki indikator yang membentuk pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sehingga sesuai dengan konteks, hal itu mempengaruhi efektivitas kerja melalui variabel perilaku kepemimpinan. Berkaitan dengan penelitian ini, adapun penelitian lain yang mendukung penelitian ini oleh Ramdhana et al (2018) dengan judul "Pengaruh Kualitas Hubungan Sesama Anggota Tim dan Kepemimpinan Bersama Terhadap Efektivitas Tim Pada Organisasi Publik". Sesuai dengan konteks pembahasan mengenai kepemimpinan, maka dapat dilihat dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil pengujian bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja tim Direktorat A. Hal tersebut dinyatakan melalui nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu $0,144 > 0,05$.

Komunikasi Internal Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, menyatakan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas kerja sesuai dengan hasil uji t dengan nilai t hitung yaitu 6,418. Sesuai dengan hasil tersebut, diketahui penyebabnya melalui hasil uji mean variabel terkait yang memiliki dimensi dan indikator dengan nilai tertinggi yaitu pada variabel *satisfacion with communications climate* dengan nilai tertinggi pada indikator komunikasi horizontal dan pada dimensi *transparent communication* dengan nilai tinggi

indikator akuntabilitas. Kedua dimensi tersebut memiliki indikator yang membentuk pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sehingga sesuai pada konteks, hal itu mempengaruhi efektivitas kerja melalui variabel komunikasi internal.

Adapun penelitian lain untuk mendukung hasil penelitian ini yang dilakukan oleh (Fransiska, 2019) dengan judul penelitian “Analisis Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian Palangka Raya”, sesuai dengan konteks maka dilihat secara parsial variabel Komunikasi (X1) yang menyatakan hasil penelitian bahwa t hitung sebesar 5.318 dan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) serta hasil penelitian juga menunjukkan adanya variabel Komunikasi (X1) merupakan variabel yang paling dominan tingkat pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai sebesar 37,7%.

Pembahasan Hasil Uji F

Berdasarkan pada hasil uji f secara simultan atau bersama-sama pada variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) dengan variabel Komunikasi Internal (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Pembahasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan hasil pengujian regresi linier berganda dalam tabel koefisien pada sub bab sebelumnya dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ menjadi $Y = 9,354 + 0,037$ (Perilaku Kepemimpinan) + 0,747 (Komunikasi Internal) sehingga menunjukkan hasil, sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan tersebut, apabila adanya kenaikan atau peningkatan pada variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Internal (X2) maka dapat meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y).
2. Nilai 9,354 pada persamaan tersebut ialah nilai konstan dengan nilai positif. Nilai tersebut menunjukkan besarnya nilai yang mengikat dari nilai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Nilai konstan tetap bila variabel Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi Internal tidak memiliki peningkatan atau perubahan.
3. Jika Biro Umum di Kementerian Sosial berencana untuk meningkatkan efektivitas kerja, maka hal pertama yang perlu diutamakan adalah komunikasi internal, sebab sesuai pada tabel koefisien variabel Komunikasi Internal memiliki hasil beta (B) yang lebih besar yaitu 74,7% sementara hal yang kedua ialah perilaku kepemimpinan sebab nilai beta (B) lebih kecil dari variabel Komunikasi yaitu sebesar 3,70%

5. Penutup

Kesimpulan

Pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis akan menguraikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh pada Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja di Biro Umum Kementerian Sosial. Dalam penelitian ini diperolehnya data melalui 85 responden dengan cara menyebar kuesioner dan memiliki kriteria nilai tertentu, kemudian data tersebut diolah menggunakan program IBM SPSS versi 20. Dari pengolahan data tersebut menghasilkan kesimpulan, sebagai berikut Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) di Biro Umum Kementerian Sosial dengan hasil $T_{hitung} (0,428) < T_{tabel} (1,989)$ dan nilai signifikan $0,67 > 0,05$. Variabel Komunikasi Internal (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) di Biro Umum Kementerian Sosial dengan hasil

Thitung (6,418) > Ttabel (1,989) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi Internal berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja di Biro Umum Kementerian Sosial dengan hasil Fhitung (91,986) > Ftabel (3,107) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 1.
- Awunim, Y., Kadir, A. R., & Muis, M. (2020). *The Influence of Leadership on the Transfer of Knowledge and Work Effectivity at Secretariat Office in Boven Digoel Regency*. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 44–52. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i4.365>
- Fransiska, R (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Palangka Raya. *Jurnal Komunkasi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 89–105.
- Italiana, C & Rahmah. (2021). *The Influence Of Internal Communication, Work Orientation and Work Procedures on the Work Productivity of the Service Employees in the Scope of Life of Pidie District*. *Journal on Education, Social Sciences and Linguistics*, 69–87.
- Li, J. Y., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). *Employee Coping With Organizational Change in the Face of a Pandemic: The Role Of Transparent Internal Communication*. *Public Relations Review*, 47(1), 101984. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984>
- Mansur, M., Slamet, A. R., & Utama, N. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang). *E-Journal Management Research and Management Study Program*, 48.
- Otoo, F. N. K. (2020). *Measuring The Impact of Human Resource Management (HRM) Practices On Pharmaceutical Industry's Effectiveness: The Mediating Role of Employee Competencies*. *Employee Relations*, 42(6), 1353–1380. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2019-0142>
- Patras, Y. E. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior* Dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.33751/pedagog.v1i1.221>
- Putra, I. A. D. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Surya Utama Mandiri. *Prosiding Forum Pendidikan dan Penelitian Universitas ke-24*, 121.
- Ramdhana, A., Mangundjaya, W. L., & Nugroho, A. C. (2018). Pengaruh Kualitas Hubungan Sesama Anggota Tim dan Kepemimpinan Bersama Terhadap Efektivitas Tim Pada Organisasi Publik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rusmaini (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. *Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 33–52.
- Salvador, J. T. (2016). *Exploring Quantitative and Qualitative Methodologies : A Guide to Novice Nursing Researchers*. 12(18), 107–122.
- Sekaran, U. (2013). *Research methods for business*. Southern Illinois University of Carbondale: Hermitage Publishing Service.
- Tran, Q. H. N. (2020). *Organisational Culture, Leadership Behaviour and Job Satisfaction in The Vietnam Context*. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136– 154. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>