

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)

Moh Ainur Rahman

Arik Prasetya

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

mankz.dm26@yahoo.com

ABSTRACT

This research background of the company's efforts to improve the performance of employees is a goal to be achieved by the company. Performance is highly dependent on the awareness of each employee. To improve the performance of employees of the company must to maintain the existence of human resources one of the efforts made is to improve employee performance by creating leadership and good communication with employees. The purpose of this study are 1) To determine the influence of leadership on employee performance 2) To determine the effect of organizational communication on employee performance and 3) To determine the influence of leadership and organizational communication together on employee performance. The population in this study were all employees of PT Jatim Times Network Malang, amounting to 35 people. Data analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis with multiple regression analysis method. Based on the results of research and discussion that has been done then it can be concluded as follows: 1) Leadership significant effect on employee performance of PT Jatim Times Network Malang 2) Organizational communication significant effect on employee performance PT Jatim Times Network Malang 3) Leadership and organizational communication significant jointly to the performance of employees of PT Jatim Times Network Malang

Keywords : Leadership, Communication and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi adanya upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan merupakan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia salah satu upaya yang dilakukan yaitu meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dengan karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jatim Times Network Malang yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 2) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 3) Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang

Kata kunci : Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2011). Menurut untuk mencapai kinerja maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Slamet (2007) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Pemimpin perlu dilibatkan dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin, 2004). Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanak sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang (Kartini, 2002). Keadaan ini akan menimbulkan turunnya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya (Robbins, 2006). Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja instansi tidak dapat dicapai, serta akan menghambat kelangsungan hidup instansi di masa yang akan datang (Kartini, 2002).

Disamping itu selain kepemimpinan, kinerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah (Handoko, 2011). Komunikasi dalam hal ini melibatkan seluruh individu dalam

perusahaan serta masyarakat yang merespon dan menciptakan hubungan yang baik dalam beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan dan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya akan mampu membuat tugas yang diembannya berjalan dengan baik, sehingga kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan sebaliknya.

Komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya sehingga akan mengerti apa yang harus di lakukan dengan tugas yang diembannya. Tanpa adanya komunikasi dalam perusahaan maka individu tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaannya. Disamping itu komunikasi dalam suatu perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas, menyelesaikan konflik, mengembangkan kualitas karyawan serta dapat membentuk hubungan profesional dan lingkungan yang kondusif (Handoko, 2011). Menurut Mangkunegara (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Supardi dan Anwar (2002) komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Seorang pemimpin tidak dapat menyelesaikan masalahnya sendiri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama maka dari itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawannya. Bila komunikasi dalam perusahaan sudah berhasil dilaksanakan dengan baik dan seorang pemimpin juga dapat mengerti apa yang karyawan butuhkan, maka karyawan juga akan berbuat dan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja dan memaksimalkan tugasnya sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab yang akhirnya akan membuat kinerja dari karyawan meningkat dan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaannya.

Penelitian dilakukan pada kantor PT Jatim Times Network Malang Jalan Raya Tlogomas Malang. PT Jatim Times Network merupakan perusahaan media online berjangkauan no. 1 di Jawa Timur, menyajikan info berita Jawa Timur yang membangun, menginspirasi, dan berpositif thinking berdasarkan jurnalisme positif. Media online yang paling umum diaplikasikan dalam praktik jurnalistik adalah berupa situs berita. Situs berita atau portal informasi sesuai dengan namanya merupakan pintu gerbang informasi yang memungkinkan pengakses memperoleh aneka fitur fasilitas teknologi online dan berita di dalamnya.

Kejadian atau peristiwa yang terjadi di lapangan dapat langsung di upload ke dalam situs web media online, tanpa harus menunggu hitungan menit, jam atau hari, seperti yang terjadi pada media elektronik atau media cetak. Dengan demikian mempercepat distribusi informasi ke pasar (pengakses), dengan jangkauan global lewat jaringan internet, dan dalam waktu bersamaan .dan umumnya informasi yang ada tertuang dalam bentuk data dan fakta bukan cerita. Informasi disampaikan secara terus menerus, karena adanya pembaruan (*updating*) informasi. Penyajian yang bersifat *realtime* ini menyebabkan tidak adanya waktu yang diistimewakan (*prime time*) karena penyediaan informasi berlangsung tanpa putus, hanya tergantung kapan pengguna mau mengaksesnya.

Pembaca atau pengguna semakin otonom dalam menentukan informasi mana yang ia butuhkan. Media online memberikan peluang kepada setiap pembaca hanya mengambil informasi yang relevan bagi dirinya, dan menghapus informasi yang tidak ia butuhkan. Jadi selektivitas informasi dan sensor berada di tangan pengguna (*self control*). Kepemimpinan menjadi faktor yang paling vital dalam pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan, tidak terkecuali PT Jatim Times Network. Pemimpin melakukan peningkatan kualitas kinerja karyawan PT Jatim Times Network dengan melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan-karyawannya.

Pimpinan PT Jatim Times Network dalam menjalankan tugasnya menerapkan bentuk komunikasi lisan dan tertulis. Sistem komunikasi yang digunakan yaitu komunikasi kebawah (*downward communication*), komunikasi keatas (*upward communication*), dan komunikasi horizontal. Komunikasi kebawah dimulai dari manajemen puncak mengalir kebawah melalui tingkatan manajer sampai ke karyawan paling bawah dengan maksud untuk memberikan

pengarahan, informasi, instruksi, saran, nasehat, dan penilaian kepada bawahan tentang tujuan dan kebijaksanaan perusahaan. Fungsi komunikasi keatas adalah memberikan informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah, bentuk komunikasi ini berupa laporan, penjelasan gagasan, dan permintaan pengambilan keputusan. Komunikasi mencakup arus informasi kepada orang-orang yang berbeda pada tingkat hierarki wewenang yang sama (horizontal) dan arus informasi diagonal antar karyawan pada tingkatan yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung pada pihak lainnya. Pertukaran informasi antara karyawan di dalam perusahaan sangat membantu dalam usaha menjalin dan mempertahankan atau mengikat suatu organisasi menjadi satu kesatuan yang utuh dan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mengkoordinasikan dan mempersatukan semua bagian yang ada dalam struktur perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Edwin Giselli (dalam Handoko, 2001) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001). Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (Siagian, 2002).

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154) diantaranya adalah:

1) Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

- 3) Mendukung tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
- 4) Katalisator
Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
- 5) Menciptakan rasa aman
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- 6) Sebagai wakil organisasi
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
- 7) Sumber inspirasi
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
- 8) Bersikap menghargai
Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh

karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah. Menurut Eugene (2001), komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Menurut Mangkunegara (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain melalui media tertentu yang menghasilkan sebuah informasi.

Saluran komunikasi dalam organisasi merupakan proses penyampaian pesan antar anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti halnya komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama bawahan. Tipe-tipe saluran komunikasi ini dibedakan menjadi empat, yaitu:

- a. Komunikasi Ke Bawah (*Downward Communication*)
Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.
- b. Komunikasi Ke Atas (*Upward Communication*)
Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan

meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para karyawan biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin di dengar atasan. Jadi, setiap bawahan memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya.

c. Komunikasi Horizontal

Tersedianya arus komunikasi horisontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horisontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat sering kali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004). Menurut Nitisemito (2003), kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga, yakni:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

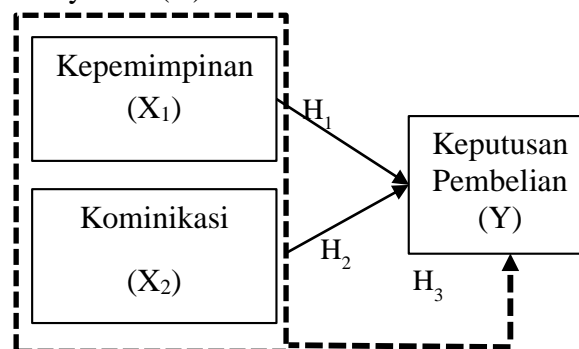
Hipotesis

H₁ : Diduga kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂ : Diduga komunikasi organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H₃ : Diduga kepemimpinan (X₁) dan komunikasi organisasi (X₂) secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitianpenjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT Jatim Times Network Malang Jalan Raya Tlogomas Malang. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jatim Times Network Malang yang berjumlah 35 orang, dan di dalam penelitian ini pimpinan tidak diberikan kuesioner, apabila jumlah subyek yang akan diteliti kurang dari 100, maka penelitian tersebut dapat menggunakan populasi. Jadi, penelitian populasi merupakan dimana seluruh populasi sampel dijadikan jenis penelitian tanpa sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.751	2.517		5.463	.000		
	Kepemimpinan	.249	.043	.678	5.728	.000	.970	1.044
	Komunikasi	.163	.083	.232	3.963	.003	.990	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R ²)	R	R adjusted
0,687	0,829	0,668

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 3 Hasil uji F

Hipotesis Alternatif (H _a)	F _{tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel kepemimpinan dan komunikasi	F _{hitung} = 35,194	H _a diterima/ H ₀ ditolak

i organisasiterhadap kinerja karyawan (Y)	F _{tabel} = 2,479 Sig. F = 0,000	
---	---	--

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09267712
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,085
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,745
Asymp. Sig. (2-tailed)		,636

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan. Pemimpin memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (*beyond normal expectation*) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, pemimpin menunjukkan berbagai perilaku berikut : pengaruh idealisme, motivasi insporasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. Suatu determinasi penting dari kinerja individu adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu-satunya determinan, variabel-variabellain: seperti usaha yang diberikan, kemampuan pengalaman masa lalu juga mempengaruhi kinerja. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama., maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur kinerja perusahaan, semakin tinggi kinerja

karyawan semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (2009) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya komunikasi organisasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Supardi(2002) memaknai komunikasi organisasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterprestasikan pendapat sepertiapa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi organisasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi organisasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, didalamnya juga tercakup suatu pengertian. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi organisasi, bahkan komunikasi organisasi bisnis lebih komplek disbanding komunikasi organisasi individu. Komunikasi organisasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi organisasi bisnis. Mardianto (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi organisasi Atasan Bawahan Dan Motivasi Terhadap Kinerja” mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja. Wahyuni (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi organisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Pola komunikasi di lingkungan kerja akan membuat kinerja pegawai meningkat optimal. Dan dari kinerja pegawai yang baik juga akan tercapai jika pola komunikasi baik pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal yang terjadi juga baik. Pola komunikasi yang baik itu baik pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas maupun pola komunikasi horizontal antara pegawai dan atasan terjalin dengan baik dan lancar. Adanya pola komunikasi yang baik ini dapat memudahkan

dalam penyampaian informasi dari atasan ke pegawai dan sebaliknya dari pegawai ke atasan ataupun dari pegawai ke pegawai. Bagi pihak penerima informasi akan lebih mudah memahaminya. sehingga akan membuatnya mudah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil akhir yang baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Lain halnya dengan pola komunikasi yang kurang baik di lingkungan tempat kerja kemungkinan besar informasi yang disampaikan menjadi sulit untuk dipahami ataupun diterima.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Taufiq Ainur Rizqi (2015) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan*

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang
3. Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang

Saran

1. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan harus berupaya untuk menghormati bawahan sehingga karyawan merasakan keberadaannya diperusahaan dihargai oleh perusahaan sehingga memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal diperusahaan.
2. Pimpinan harus memiliki sikap yang proporsional dalam menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan

sehingga rasa keadilan dalam bekerja dapat tercipta diperusahaan.

3. Pimpinan harus memberikan kesempatan secara luas kepada bawahan untuk mengajukan pertanyaan ketika karyawan mendapatkan kesulitan sehingga proses penyelesaian pekerjaan secara maksimal dilakukan oleh karyawan.
4. Perusahaan harus berupaya untuk memberikan dukungan agar keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan, upaya ini dilakukan agar keputusan yang ditetapkan merupakan keputusan bersama dan tidak terdapat pihak yang merasa dirugikan.
5. Perusahaan harus menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan sehingga hasil kerja karyawan yang dihasilkan telah sesuai dengan standar mutu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eugene, F. Brigham. 2001. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa Mandiri Pratama*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): h:40-45
- Kartini, Kartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Anang, 2005, Thesis: *Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Supardi, dan Syaiful Anwar. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Wahyuni, Lily, 2009, Thesis: *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.