

Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Teknologi Ahura Quasantara

Frida Nur Anggraeni^a, Amir Tengku Ramly^b, Kirbandoko^c.

^{abc}Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

* Corresponding author e-mail: pidanurangraeni@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: [10.32832/jm-uika.v12i3.4369](https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4369)

Article history:

Received:

06 April 2021

Accepted:

11 September 2021

Available online:

01 October 2021

Keywords:

Organizational Communication, Leadership, Employee Performance.

ABSTRACT

The problem which is used as the object of this research is two independent variables and one dependent variable, namely organizational communication and leadership with employee performance. This study aims to: (1) Analyze the effect of organizational communication on employee performance, (2) Analyze the effect of leadership on employee performance, (3) Analyze organizational communication and leadership together on employee performance, at PT. Ahura Quasantra technology. This type of research is descriptive quantitative analysis. The sample used in this study were all employees of PT. Ahura Quasantara technology. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of the study using the SPSS 26 program resulted in three conclusions, namely: 1) there is a very significant effect of organizational communication on employee performance, a significant value of 0.000 is obtained smaller than 0.05 or $0.000 < 0.05$, 2) there is a very significant influence. The significant value between leadership and employee performance is obtained a significant value of 0.002 smaller than 0.05 or $0.002 < 0.05$, 3) there is a very significant relationship between organizational communication and leadership together on employee performance. f count is 92,87 bigger than f table of 3.17 or f count $> f$ table is $92,87 > 3.17$.

1. INTRODUCTION

Era globalisasi yang semakin hari semakin menunjukkan perkembangannya ini, masing-masing perusahaan mesti siap dalam menghadapi kompetisi industri. Perusahaan mesti memiliki keterampilan dalam sekian tidak banyak macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi evolusi yang terjadi di perusahaan. Hal ini bertujuan supaya target masing-masing tujuan perusahaan dapat dijangkau dengan optimal. Demi tercapainya target yang optimal, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang saling berhubungan. Dalam undang-undang ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003, bahwa demi terwujudnya pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan status yang paling urgen sebagai pelaku dan tujuan.

Kegiatan proses buatan atau operasional dari sebuah instansi perusahaan berhubungan erat dengan optimalisasi pemakaian sumber daya yang dipunyai oleh perusahaan. Seperti dalam bekerja pegawai yang ada bakal berinteraksi satu sama beda dengan pegawai lainnya tidak saja untuk menuntaskan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tetapi pun untuk saling bertukar informasi tentang setiap evolusi yang terjadi di dalam perusahaan.

Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dijangkau pegawai cocok tugas yang dibebankan untuk menjangkau tujuan organisasi dengan standar kerja yang telah diputuskan dalam periode masa-masa tertentu. Berdasarkan keterangan dari Robbin S. (2009) bahwa kinerja pun dapat menambah efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan oleh pegawai yang pada akhirnya bakal menguntungkan perusahaan. Maka supaya kinerja efektif dan efisien, pegawai membutuhkan komunikasi yang efektif supaya dapat dimengerti mengenai pesan-pesan pekerjaan. Tidak melulu komunikasi, keberhasilan perusahaan pun sangat diprovokasi oleh pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya guna memotivasi motivasi kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Ahura adalah sebuah perusahaan terdaftar dengan nama PT. Teknologi Ahura Quasantara pada tahun 2011 yang merupakan startup dengan tujuan untuk menjadi yang terdepan dalam memberikan solusi system informasi yang dapat disesuaikan dengan semua jenis entitas bisnis. Ahura berfokus kepada pengembangan teknologi dengan tujuan untuk memenuhi dan memudahkan segala kebutuhan klien dan mitra. Ahura menentukan teknologi yang tepat untuk menciptakan solusi yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan masalah dan memenuhi kebutuhan bisnis tersebut. Ahura memiliki pengalaman lebih dari 8 tahun sejak berdiri, dan sudah dikenal sebagai penyedia solusi IT yang cepat, kreatif dan handal. Ahura sudah membuktikan dengan pertumbuhan klien mulai dari bisnis kecil, perusahaan nasional, hingga instansi pemerintahan.

Berfokus pada teknologi informasi dan dukungan telekomunikasi, baik pada infrastruktur dan layanan, sumber daya manusia Ahura profesional, berorientasi kualitas berkomitmen untuk memberikan kemajuan yang signifikan dan proyek dan layanan yang terjamin kualitasnya di dunia yang didorong oleh teknologi informasi dan telekomunikasi. Ahura adalah penyedia segala jenis solusi perangkat lunak termasuk aplikasi bisnis penting misi, perangkat lunak

teknik kompleks, perangkat lunak analitik data sentris, solusi perangkat pintar, solusi web, dan sebagainya. Keahlian Ahura terletak pada dengan jelas memahami tujuan bisnis pelanggannya, memilih teknologi yang paling tepat dan mengembangkan solusi yang efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

Fenomena yang terjadi saat ini di perusahaan Ahura melalui hasil wawancara pegawai di perusahaan Ahura, diketahui fenomena yang menyangkut komunikasi organisasi yaitu masih rendahnya penguasaan keterampilan komunikasi antar pegawai, efektifitas komunikasi organisasi yang belum optimal, adanya kendala diperkirakan laksana perbedaan informasi dalam penerimaan pesan, dan tidak lumayan terciptanya keserupaan makna. Fenomena yang terjadi menyangkut masalah kepemimpinan dari hasil wawancara pegawai yang mengeluh bahwa terlihat peran seorang pemimpin yang kurang optimal dalam memberikan arahan contohnya saat evaluasi pencapaian target, terkadang pimpinan tidak memberikan arahan dan masukan. Serta masih rendahnya kinerja sebagai pegawai terhadap organisasi tim di perusahaan Ahura. menurut peneliti dikarenakan perlu adanya efektifitas dalam komunikasi organisasi serta adanya peran pimpinan yang mampu memotivasi pegawai agar pegawai mampu berinovasi dan berkreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Maka faktor komunikasi organisasi dan kepemimpinan adalah faktor utama yang sangat penting dalam perusahaan Ahura yang berfokus pada teknologi informasi dan dukungan telekomunikasi, baik pada infrastruktur dan layanan, serta sumber daya manusia.

2. LITERATURE REVIEW

a. Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan format dari sebuah informasi yang akan dilafalkan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi merupakan proses paparan pesan untuk menolong keberlangsungan pemberian informasi untuk karyawan, supaya tidak terjadi pengartian yang berbeda. Komunikasi organisasi bisa didefinisikan peragaan dan pengartian Pesan salah satu unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari sebuah organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan bermanfaat dalam sebuah lingkungan (Pace dan Faules, 2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mokodompit (2013), Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai proses paparan pesan yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan, proses paparan pesan yang terjadi yakni dari pimpinan ke bawahan atau sebaliknya dan pun diantara karyawannya, Indikator dalam Komunikasi Organisasi yakni: (a) Keterbukaan merupakan suatu kondisi yang didalamnya tidak dapat rahasia, (b) Isi Pesan merupakan bahan atau materi yang dipilih yang ditentian oleh komunikator untuk mengkomunikasikan maksudnya, (c) Perubahan sikap merupakan peralihan atau pergeseran kecendrungan untuk bertingkah

laku terhadap suatu objek karena adanya suatu perubahan dari lingkungan, (d) Tingkat pemahaman pesan merupakan dampak atau efek yang telah direncanakan.

Berdasarkan keterangan dari Mangkunegara (2000) yang dikutip dari Rensius indikator indikator komunikasi antara lain merupakan: (a) Kemudahan dalam memperoleh informasi Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses 16 komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain, (b) Intensitas komunikasi Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi, (c) Efektivitas komunikasi Efektivitas komunikasi berisi pengertian bahwa komunikasi yang memiliki sifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka guna mempermudah orang lain mengetahui apa yang disebutkan komunikator, (d) Tingkat pemahaman pesan Seseorang dapat memahami apa yang ingin disebutkan oleh seorang komunikator guna penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengetahui dan mengetahui pesan yang akan disampaikan, (e) Perubahan sikap Setelah seseorang memahami pesan yang disebutkan oleh seorang komunikator guna penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Berdasarkan keterangan dari Firmansyah dan Syamsudin (2016:6-37), terdapat 4 faedah komunikasi didalam suatu organisasi: (a) Sebagai informasi yakni komunikasi menolong proses paparan informasi yang dibutuhkan individu dan atau kumpulan untuk memungut keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternative, (b) Sebagai kendali yakni komunikasi beraksi untuk mengendalikan perilaku anggota dalam sejumlah cara, masing-masing organisasi memiliki wewenang dan garis bimbingan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan, (d) Sebagai semangat yaitu komunikasi menolong perkembangan semangat dengan menyatakan para karyawan apa yang harus dilaksanakan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat digarap untuk membetulkan kinerja andai itu di bawah standar, (e) Pengungkap emosional yakni guna beberapa komunitas, mereka membutuhkan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu ialah teknik anggota untuk mengindikasikan kekecewaan dan rasa puas. Oleh sebab itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat guna memenuhi keperluan sosial

Dalam proses komunikasi akan ditemukan beberapa unsur elemen-elemen, Jika elemen-elemen ini tidak dipakai maka komunikasi tidak bakal berjalan sebagaimana seharusnya. Berdasarkan keterangan dari Djatmiko, 2002:57 (dalam Barlian 2004). Elemen-elemen yang diperlukan dalam sebuah proses komunikasi adalah sebagai berikut: (a) pengirim (*sender*) yang mengawali komunikasi. Dalam sebuah organisasi, pengirim adalah mengkomunikasikan-kannya untuk satu atau lebih orang lain, (b) pengkodean (*encoding*) adalah pengirim pengkodean informasi yang akan dilafalkan dengan teknik menerjemahkan ke dalam serangkaian simbol atau isyarat, (c)

pesan (*message*) ialah bentuk jasmani yang dipakai oleh pengirim guna mengkodekan informasi. Pesan bisa berupa segala format yang dapat dialami atau diterima oleh satu atau lebih indra penerima, (d) saluran (*channel*) atau kanal ialah media yang dipakai untuk mengucapkan pesan, contohnya udara guna pesan yang dilafalkan dengan kata-kata, atau kertas guna pesan yang dilafalkan dalam format tulisan, (e) penafsiran kode (*decoding*) adalah proses di mana penerima mengartikan pesan dan menerjemahkannya menjadi informasi yang berarti baginya, (f) penerima (*receiver*) adalah orang yang mengartikan pesan dari pengirim, (g) gangguan (*noise*) adalah semua hal yang mengganggu, membingungkan atau mengacaukan proses komunikasi, (h) umpan balik (*feedback*) adalah kebalikan dari proses komunikasi yang mengaku reaksi terhadap komunikasi dari pengirim

Dengan elemen-elemen itu di atas, maka usulan atau ide-ide yang disampaikan diinginkan akan mendatangi sarasannya dengan baik terutama di perusahaan Ahura walaupun dalam prakteknya tidak banyak orang berbeda dalam mendefinisikannya. Dibawah ini ialah indikator komunikasi organisasi menurut keterangan dari pendapat para berpengalaman dan peneliti terdahulu, yaitu;

- a. Isi Pesan, menurut keterangan dari penelitian Tubbs dan Moss (2000). Komunikasi efektif ialah jika maksud ekspedisi isi pesan dimaknai sama oleh penerima isi pesan.
- b. Tingkat pemahaman pesan, menurut keterangan dari Mangkunegara (2000) Adanya komunikasi yang baik dan fasih bisa lebih mempermudah seseorang atau penerima pesan memahami dan mengetahui pesan yang akan dikatakan sehingga kinerja bisa dijalankan dengan optimal.
- c. Perubahan sikap, menurut keterangan dari penjelasan dari penelitia Hermana dan Barlian (2004) Komunikasi merupakan proses yang timbal balik sebab antara si pengirim dan si penerima pesan saling memprovokasi satu sama lainnya. dengan demikian bakal terjadinya evolusi sikap di dalam diri individu, baik pada aspek kognitif, afektif, atau psikomotor.
- d. Keterbukaan, menurut keterangan dari penelitian Dede Aisyah (2015) Komunikasi dikatakan sukses jika komunikasi itu tidak sekedar dalam paparan pesan tetapi pun harus mempunyai sifat Terbuka. komunikasi yang demikian ini dapat menghapus prasangka buruk ataupun ketidakpercayaan yang barangkali terjadi dan dapat membina rasa saling definisi antara pihak yang satu terhadap pihak lainnya sampai-sampai pesan yang dikatakan dapat difahami, dipikirkan, dan akhirnya bisa dilaksanakan.

Efektivitas komunikasi organisasi melibatkan kemurnian pesan (*message fidelity*) atau tingkat distorsi bersangkutan arus komunikasi dalam struktur jaringan formal, dari siapa ke siapa, melalui media mana, dan untuk apa. Agar komunikasi efektif maka komunikator harus tahu khalayak mana yang diajadikannya sasaran dan tanggapan apa yang diinginkannya. Ia harus tampil dalam menyandi pesan dengan memperhitungkan bagaimana komunikasi sasaran mengawasi pesan. Komunikator harus mengirimkan pesan melalui media yang efisien dalam mencapai khalayak sasaran. Proses penyandian oleh komunikator harus bertatutan dengan proses pengawasan oleh komunikan.

Begitu pun pada PT Teknologi Ahura Quasantra komunikasi yang terjadi pada pegawainya mestilah efektif dimana arus pesan yang dikatakan diantara pegawai bisa diterima supaya dapat mempengaruhi pekerjaan organisasi yakni efisiensi kerja, kepuasan pegawai dan lainnya, sampai-sampai tujuan organisasi serta kinerja pegawai dapat berlangsung dengan baik. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa komunikasi organisasi ialah komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi yakni proses membuat dan pertukaran pesan yang saling tergantung dalam sebuah jaringan organisasi guna menjangkau kesamaan makna..

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memprovokasi atau memberi misal oleh pemimpin untuk bawahannya dalam upaya menjangkau tujuan organisasi (Handoko, 2011). Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dengan bekerja atau dalam berorganisasi. Berdasarkan keterangan menurut penjelasan dari Terry George R (dalam Kartono 2011) kepemimpinan merupakan pekerjaan mempengaruhi orang-orang supaya mereka suka berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok. Di samping itu, menurut keterangan dari penjelasan dari Miftah Thoha (2011) kepemimpinan merupakan pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku insan baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut keterangan dari penjelasan Veitzhal Rivai (2012) kepemimpinan merupakan keterampilan seseorang pemimpin untuk memprovokasi orang beda dengan teknik memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk menjangkau tujuan yang diinginkan.

Istilah “kepemimpinan” diartikan sebagai proses memengaruhi orang lain sehingga mereka mau mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan tertentu . Menurut tinjauan Ralph Stogdill ,1974 (dalam Devina 2013) dalam buku *Handbook of Leadership* , benang merah yang menghubungkan semua definisi kepemimpinan adalah konsep proses pengaruh yaitu kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial. Seseorang disebut pemimpin karena ia mampu membuat orang lain berperilaku dan bertindak demi tujuan tertentu.

Robbins dan Judge (2015:473) mengungkapkan adapun indicator-indikatornya sebagai berikut: Kompeten (competency), ialah ketrampilan yang dibutuhkan seorang pemimpin yang diperlihatkan oleh kemampuannya dengan konsisten menyerahkan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu faedah sebagai seorang pimpinan. Konsistensi (consistency), dengan kata lain ketetapan serta kemantapan dalam beraksi mengenai kepandaian yang menggambarkan suatu konsistensi dalam menghadapi persoalan yang sedang dirasakan perusahaan Loyal (loyalty), dengan kata lain mutu dari sikap setia (loyal) dengan perbuatan memberi atau menunjukkan sokongan dan kepatuhan yang teguh dan konstan seorang pimpinan untuk bawahannya. Terbuka (openess), dengan kata lain keterbukaan pemimpin dengan bawahan dalam menerima masukan, saran dalam memungut keputusan sampai-sampai tercipta hubungan kerjasama yang baik. integritas (integrity), adalah salah satu atribut terpenting/kunci yang mesti dipunyai seorang pemimpin sehubungan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dijangkau untuk perusahaan.

Berikut ini adalah indikator kepemimpinan menurut pendapat para ahli dan peneliti terdahulu, yaitu;

- a. Loyal, menurut keterangan dari pendapat Mila Santika (2008) Loyalitas seorang pemimpin diperlukan oleh masing-masing perusahaan sebab loyalitas bisa menjadi dorongan untuk pemimpin guna mempunyai wawasan yang luas dan dalam sampai-sampai dapat menjadi sumber informasi yang berguna untuk perusahaannya, bisa mendorong pemimpin guna memiliki jati diri yang menarik, tidak gampang tersinggung dan tersingkap menerima kritik dari orang lain, mendorong pemimpin untuk tidak jarang kali setia dan taat dengan janji yang diucapkannya, agar pemimpin mempunyai emosi yang stabil dan terkendali, dan supaya pemimpin tidak jarang kali mendahulukan kepentingan perusahaan dikomparasikan dengan kepentingan pribadinya..
- b. Berdasarkan keterangan dari Kartono (2010:93), faedah dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangkitkan motivasi-motivasi kerja, mengendarai organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, menyerahkan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya untuk sasaran yang dituju, cocok dengan peraturan waktu dan perencanaan.
- c. Terbuka, Berdasarkan penjelasan dari Vietzal Rivai dalam buku *Kepemimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (dalam penelitian S. Maemonah, 2016) menyebutkan Keterbukaan sesungguhnya merupakan sifat yang dalam manajemen modern sangat dianjurkan keberadaannya dalam suatu lembaga/ organisasi. organisasi akan berkinerja dan berkembang dengan baik manakala seluruh stake holder merespons semua kegiatan organisasi secara baik pula. Karena tersebut supaya organisasi eksis di masyarakat dan bisa berlomba secara sehat, maka seluruh pihak yang bekerja didalamnya khususnya pada level pimpinan (manajemen) harus dapat bersikap transparan dalam mengelola organisasi, sehingga kredibilitas lembaga tetap terjaga.
- d. Konsisten, menurut keterangan dari penelitian Sugara & Hijran (2017) Seorang pemimpin yang konsisten bakal dihormati dan mempunyai kredibilitas, dan urusan terserbut sangat urgen untuk mendapat dukungan, mengindikasikan sikap kejujurannya, sampai-sampai segala rintangan dapat ditanggulangi bersama-sama, dan tidak dengan teknik dihindari, serta digarap dengan sepenuh hati sampai-sampai pimpinan bisa menjadi motivator dan insporator untuk pegawai.
- e. Kompeten, menurut keterangan dari penelitian Piartini (2018) memilih indikator kompeten dalam variabel kepemimpinan bahwa kompeten ialah keterampilan yang dibutuhkan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten menyerahkan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu faedah sebagai seorang pimpinan.

Selanjutnya Bernes dalam kitab *Prilaku Dalam Keorganisasian* (dalam S. Maemonah, 2016) menyebutkan seorang pemimpin dalam organisasi memusatkan perhatiannya kesatu untuk manusia baru lantas pada hasilnya, sampai-sampai tanggung jawab pemimpin adalah kealihan

dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan diajukan dengan mempertimbangkan bahwa Ahura berisi empat prinsip, yaitu:

1. Mengadakan penambahan (Kompeten) secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah sebuah tugas dapat dilakukan secara sukses, maka anda pengalihan perhatian pada sebuah yang baru. Keberhasilan bukanlah sebuah hasil akhir dari sebuah tugas, keberhasilan merupakan sebuah langkah maju berikutnya.
2. Memberikan informasi pada karyawan (loyal). Informasi ialah hal yang penting dan utama dalam perusahaan Ahura.
3. Mengakui masalah secara (terbuka). Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan menanggulangi sekian tidak sedikit masalah dengan cepat, dan juga sama segera barangkali dapat mewujudkan kemampuan.
4. Memberikan proses hubungan kerja yang benar (konsisten). Dalam perusahaan Ahura tidak menyenangkan hubungan yang saling bermusuhan dan sarat kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang mempunyai kultur yang saling menyalahkan

Terdapat sepuluh sifat pemimpin yang unggul yang diutarakan oleh G.R Terry (2010:47, dalam Kartono), yaitu: (1). Kekuatan, (2). Kestabilan Emosi, (3). Pengetahuan mengenai relasi insani, (4). Kejujuran, (5). Tidak subyektif, (6). Dorongan pribadi, (7). Kemampuan berkomunikasi, (8). Kemampuan mengajar, (9). Keterampilan sosial, (10). Kecakapan teknis atau kemampuan manajerial.

Berdasarkan penjelasan dari Suwatno dan Priansa (2011:149), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang dapat menunjukkan dua faedah penting, yaitu faedah tugas dan faedah pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang mesti dilakukan untuk memilih dan mencapaitujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas itu ntara lain membuat kegiatan, mencariinformasi, memberi informasi, menyerahkan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang dibutuhkan untuk mengembangkan dan merawat kelompok, masyarakat atau untuk eksistensi organisasi.

Efektivitas kepemimpinan adalah pemimpin yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik dengan memberikan manfaat bagi organisasi seperti menjaga reputasi organisasi yang baik, selalu memotivasi bawahannya, meningkatkan keuntungan (*profit*) untuk organisasi. Tingkat efektivitas kepemimpinan ditentukan dari hasil bersama antara pemimpin dan orang-orang yang di pimpinnya dan sangat di pengaruhi oleh kepribadian pemimpin tersebut.

Penting bagi seorang pemimpin melakukan efektivitas kepemimpinannya, salah satunya agar dapat mempengaruhi kinerja pegawainya untuk hasil yang baik dengan cara memberikan inspirasi dan motivasi kepada pegawai supaya tujuan organisasi dapat segera tercapai. Istilah efektivitas secara operasional diartikan sebagai *doing the right things*, yaitu melakukan pekerjaan yang benar . Bennis dan Nanus , 1985 : 21 (dalam Syarifah, 2019) Bila pimpinan

melakukan tindakan yang benar, maka organisasi menjadi efektif - dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Cara bagaimana pimpinan membuat pegawai bekerja efektif dan efisien dipengaruhi oleh filosofi kepemimpinan, tingkat kompetensi manajerial, dan kedudukan hierarkis dengan segala kewenangan dan kekuasaannya.

Berbagai teori tentang hakikat kepemimpinan dari para berpengalaman tersebut maka bisadis-entasikan bahwa kepemimpinan ialah perilaku pemimpin yang memberikan ilham dan motivasi untuk pengikutnya untuk mengkhususkan kepentingan organisasi dalam upaya pencapaian destinasi organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga mempunyai makna prestasi. Secara harfiah arti dari kinerja merupakan hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Robbins (2009) menyampaikan bahwa Indikator guna mendeteksi kinerja pegawai secara perorangan ialah sebagai inilah:

- a) **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kegiatan yang didapatkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
- b) **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang diperoleh ditetapkan dalam istilah laksana jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat kegiatan diselesaikan pada mulawaktu yang dinyatakan, disaksikan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan masa-masa yang ada untuk kegiatan lain.
- d) **Efektivitas.** Merupakan tingkat pemakaian sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud mendongkrak hasil dari masing-masing unit dalam pemakaian sumber daya.
- e) **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan faedah kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan sebuah tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Sedarmayanthi (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Rivai (2010) mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang secara utuh atas prestasi yang dihasilkan untuk perusahaan selama periode tertentu, yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai dalam kurun waktu yang ditentukan mampu dan berhasil melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan

benar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi serta dukungan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun dimensi dalam kinerja meliputi: (a) kemampuan, merupakan proses dimana pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, (b) prestasi, merupakan suatu keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, (c) efisiensi, merupakan aktivitas kerja yang sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi, (d) tanggung jawab, merupakan rasa memiliki beban kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, (e) standar kerja, merupakan ukuran kerja yang diberlakukan bagi setiap pegawai.

Kinerja seseorang sangatlah urgen karena mempunyai pengaruh yang erat dengan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Dengan ucapan lain bila kinerja pribadi (individual performance) baik, maka bisa jadi besar kinerja perusahaan (corporate performance) pun akan baik. Kinerja seorang pegawai bakal baik bila dia mempunyai kemahiran (skill) yang tinggi, mau bekerja sebab digaji atau diberi upah cocok dengan perjanjian, memiliki harapan (expectation) masa mendatang yang lebih baik. Menurut sejumlah teori mengenai kinerja pegawai maka pengarang dapat mensintesis bahwa definisi kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dijangkau pegawai cocok tugas yang dibebankan untuk menjangkau tujuan organisasi dengan standar kerja yang telah diputuskan dalam periode masa-masa tertentu.

3. RESEARCH METHODS

Metode penelitian yang digunakan jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Pengambilan data dilakukan dengan metode survey. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis statistic inferensial. Analisis statistic deksriptif dimaksudkan untuk melihat gambaran umum masing-masing variabel. Sedangkan analisis statistic inferensial dimaksudkan untuk menguji hipotesis dan mengambil suatu kesimpulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu sampel sejumlah 56 orang pegawai PT. Teknologi Ahura Quasantara.

4. RESULTS

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Model dampak komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 2,273 + 0,850 X_1$ (1)

- (1) Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh peningkatan satu unit nilai komunikasi organisasi sebesar 0,850 unit dengan konstanta 2,273.

Hasil pengujian tersebut dapat memprediksi apabila faktor dalam variabel komunikasi organisasi ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebagai dampak dari tingkat keterhubungan variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi perolehan kinerja pegawai sebesar 0,850. Artinya setiap peningkatan satu unit nilai komunikasi organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,850 unit dengan konstanta 2,273.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Diperolehnya nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel pada taraf signifikan 5 % yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $149,85 > 3,17$ dan nilai t tabel 9,183 lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung sebesar 2,0057 atau $9,183 > 2,0057$, menunjukkan tingkat dampak komunikasi organisasi pada kinerja pegawai adalah sangat nyata.

Maka dari seluruh hasil diatas dapat ditetapkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Ahura. Temuan ini sejalan dengan hasil riset yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Mokodompit (2013) dengan judul *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja pada PT. Radio Memora Anoa Indah*. Dalam hasil penelitiannya diputuskan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap efektifitas kinerja pada PT Memora Anoa Indah.

Perusahaan Ahura ini sangat mengutamakan kepentingan komunikasi untuk dapat membangun budaya kinerja di perusahaannya tersebut, karena tanpa komunikasi yang baik pekerjaan akan terganggu dan tim Ahura tidak akan menjadi satu kesatuan yang solid dan kompak dalam menghadapi perubahan kedepannya. Indikator komunikasi organisasi yang dipilih oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang relevan, yaitu; a) keterbukaan, menurut penelitian Dede Aisyah (2015) Komunikasi dikatakan sukses jika komunikasi itu tidak sekedar dalam paparan pesan tetapi pun harus mempunyai sifat Terbuka. Komunikasi yang demikian ini dapat menghapus prasangka buruk ataupun ketidakpercayaan yang barangkali terjadi dan dapat membina rasa saling definisi antara pihak yang satu terhadap pihak lainnya sampai-sampai pesan yang dikatakan dapat difahami, dipikirkan, dan akhirnya bisa dilaksanakan, b) isi pesan, menurut keterangan dari penelitian Tubbs dan Moss (2000) Komunikasi efektif ialah jika maksud ekspedisi isi pesan dimaknai sama oleh penerima isi pesan. c) perubahan sikap, menurut keterangan dari penelitian Hermana dan Barlian (2004) Komunikasi merupakan proses yang timbal balik sebab antara si pengirim dan si penerima pesan saling memprovokasi satu sama lainnya. dengan begitu akan terjadinya evolusi sikap di dalam diri individu, baik pada aspek kognitif, afektif, atau psikomotor, d) tingkat pemahaman pesan, menurut keterangan dari Mangkunegara (2000) Adanya komunikasi yang baik dan fasih bisa lebih mempermudah seseorang atau penerima pesan memahami dan mengetahui pesan yang akan dikatakan sehingga kinerja bisa dijalankan dengan optimal.

Selain berdasarkan nilai hasil signifikan dalam pengujian diatas peneliti juga menemukan temuan hasil nilai dominan indikator dalam variabel komunikasi organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan deskriptif statistik variabel Komunikasi Organisasi yaitu dengan memiliki nilai rata-rata sebesar 43, nilai terendah sebesar 29 dan nilai tertinggi sebesar 46 dengan standar devisinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 3,027. Beserta hasil nilai presentase variabel komunikasi organisasi sebesar 32%. Beserta dengan hasil nilai

presentase indikator keterbukaan sebesar 25%, indikator isi pesan sebesar 25,40%, indikator perubahan sikap sebesar 24,90% dan indikator tingkat pemahaman pesan sebesar 24,70% . Maka faktor dominan indikator yang sebaiknya paling ditingkatkan dalam variabel komunikasi di perusahaan Ahura adalah indikator Isi pesan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Goyer (dalam Tubbs dan Moss, 2000:22) Komunikasi efektif adalah jika maksud pengirim isi pesan dimaknai sama oleh penerima isi pesan. Untuk dapat menerapkan komunikasi yang efektif dalam perusahaan Ahura ini, pegawai penerima isi pesan harus memiliki makna yang sama dengan pegawai pengirim isi pesan, baik dari segi pimpinan ke bawahan, bawahan ke pimpinan atau sesama pegawai, maka perlu adanya kemurnian pesan dan arus informasi yang dijalankan dengan baik di perusahaan Ahura sehingga kinerja pegawai berjalan dengan efektif. Berdasarkan hasil riset dan ulasan diatas, maka temuan riset ini mengaku bahwa ada pengaruh yang paling signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai telah didukung oleh teori-teori komunikasi organisasi serta kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Model dampak komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 2,273 + 0,306 X_2$ (2)

- (2) Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh peningkatan satu unit nilai kepemimpinan sebesar 0,306 unit dengan konstanta 2,273.

Hasil pengujian tersebut dapat memprediksi apabila faktor dalam variabel kepemimpinan ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebagai dampak dari tingkat keterhubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi perolehan kinerja pegawai sebesar 0,306. Artinya setiap peningkatan satu unit nilai kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,306 unit dengan konstanta 2,273.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Diperolehnya nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel pada taraf signifikan 5 % yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $39,88 > 3,17$ dan nilai t tabel 3,200 lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung sebesar 2,0057 atau $3,200 > 2,0057$, menunjukkan tingkat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sangat signifikan.

Maka dari seluruh hasil diatas dapat ditetapkan H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Ahura. Temuan ini sejalan dengan hasil riset yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Piartini (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kinerja pada Kecamatan Sukawati Gianyar. Dalam hasil penelitiannya diputuskan bahwa Kepemimpinan dan semangat kinerja dominan positif dan signifikan terhadap karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.

Pedoman kepemimpinan dalam Perusahaan Ahura, merupakan pengaruh interpersonal yang terlihat dalam suatu situasi dan melalui proses komunikasi, diarahkan pada pencapaian tujuan. Kepemimpinan di Ahura berfokus pada membentuk seluruh tim untuk mengetahui dengan benar visi perusahaan. Jika visi tersebut sudah tertanam pada setiap tim maka misi perusahaan dengan sendirinya akan berjalan dibantu dengan mindset agile dan scrum yang digunakan dalam perusahaan.

Indikator kepemimpinan yang dipilih oleh peneliti menurut hasil riset yang relevan, yaitu; a) Kompeten, menurut keterangan dari penelitian Piartini (2018) memilih indikator kompeten dalam variabel kepemimpinan bahwa kompeten ialah keterampilan yang dibutuhkan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten menyerahkan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu faedah sebagai seorang pimpinan. b) Loyal, menurut keterangan dari pendapat Mila Santika (2008) Loyalitas seorang pemimpin diperlukan oleh masing-masing perusahaan sebab loyalitas bisa menjadi tekanan untuk pemimpin untuk mempunyai wawasan yang luas dan dalam sampai-sampai dapat menjadi sumber informasi yang berfungsi untuk perusahaannya, bisa mendorong pemimpin guna memiliki jati diri yang menarik, tidak gampang tersinggung dan tersingkap menerima kritik dari orang lain, mendorong pemimpin untuk tidak jarang kali setia dan taat dengan janji yang diucapkannya, agar pemimpin mempunyai emosi yang stabil dan terkendali, dan supaya pemimpin tidak jarang kali mendahulukan kepentingan perusahaan dikomparasikan dengan kepentingan pribadinya, c) Terbuka,

Berdasarkan keterangan dari Vietzal Rivai dalam kitab *Kepemimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (dalam riset S. Maemonah, 2016) menyebutkan Keterbukaan bahwasannya adalah sifat yang dalam manajemen canggih sangat disarankan keberadaannya dalam sebuah lembaga/ organisasi. organisasi bakal berkinerja dan berkembang dengan baik manakala semua stake holder merespons semua pekerjaan organisasi secara baik pula. Karena tersebut supaya organisasi eksis di masyarakat dan bisa bersaing secara sehat, maka semua pihak yang bekerja didalamnya terutama pada level pimpinan (manajemen) mesti bisa bersikap transparan dalam mengelola organisasi, sampai-sampai kredibilitas lembaga tetap terjaga, d) Konsisten, menurut keterangan dari penelitian Sugara & Hijran (2017) Seorang pemimpin yang konsisten bakal dihormati dan mempunyai kredibilitas, dan urusan tersebut sangat urgen untuk mendapat dukungan, mengindikasikan sikap kejujurannya, sampai-sampai segala rintangan dapat ditanggulangi bersama-sama, dan tidak dengan teknik dihindari, serta digarap dengan sepenuh hati sampai-sampai pimpinan bisa menjadi motivator dan insporator untuk pegawai.

Selain berdasarkan nilai hasil signifikan dalam pengujian diatas peneliti juga menemukan temuan hasil nilai dominan indikator dalam variabel kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan deskriptif statistik variabel kepemimpinan yaitu dengan memiliki nilai rata-rata sebesar 40,28, nilai terendah sebesar 29 dan nilai tertinggi sebesar 55 dengan standar devisinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 2,927. Beserta hasil nilai presentase variabel kepemimpinan sebesar 30%. Beserta dengan hasil nilai presentase indikator

kompeten sebesar 19,30% , indikator loyal sebesar 27,40% , indikator terbuka sebesar 26,40% dan indikator konsisten sebesar 26,90% . Maka faktor dominan indikator yang sebaiknya paling ditingkatkan dalam variabel komunikasi diperusahan Ahura adalah indikator Loyal.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Jude (2015:473) dalam Piantini (2018) Loyal atau loyalty adalah mutu dari sikap setia (loyal) dengan perbuatan memberi atau menunjukkan sokongan dan kepatuhan yang teguh dan konstan seorang pimpinan untuk bawahannya. Seorang pemimpin mesti dapat membangkitkan loyalitas teman kerjanya dan menyerahkan loyalitasnya dalam kebaikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka temuan penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sudah didukung oleh teori-teori kepemimpinan serta kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Model dampak komunikasi organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 yaitu : $Y = 2,273 + 0,850 X_1 + 0,306 X_2$ (3)

- (3) Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh peningkatan satu unit nilai komunikasi organisasi dan kepemimpinan sebesar 0,850 dan 0,306 unit dengan konstanta 2,273.

Hasil tersebut dapat memprediksi apabila faktor dalam variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan ditingkatkan secara bersama-sama, maka bakal terjadi penambahan pada variabel kinerja pegawai sebagai akibat dari tingkat keterhubungan variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi perolehan kinerja pegawai sebesar $0,850 X_1 + 0,306 X_2$. Artinya setiap peningkatan satu unit nilai komunikasi organisasi dan kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,850 dan 0,306 unit dengan konstanta 2,273.

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai signifikan sebesar 0,05 atau $0,00 < 0,05$, dan diperoleh nilai F hitung sebesar 92,87 lebih besar dibandingkan F tabel atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf 5% yaitu sebesar $92,87 > 3,17$. Maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dan kepemimpinan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Ahura.

Temuan ini sejalan dengan hasil riset yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Astuti (2017) dengan judul Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Didinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Dalam hasil penelitiannya diputuskan bahwa komunikasi organisasi berada dalam kelompok baik, gaya kepemimpinan transformasional berada dalam kelompok baik dan kinerja karyawan berada dalam kelompok baik. Sedangkan guna hasil riset verifikatif variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional menyerahkan pengaruh yang powerful terhadap kinerja karyawan .Pengaruh variabel independen yang dominan ialah komunikasi organisasi dikomparasikan gaya kepemimpinan transformasional.

Selain berdasarkan nilai hasil signifikan dalam pengujian di atas peneliti menemukan temuan nilai variabel komunikasi organisasi dan variabel kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan deskriptif statistik yaitu variabel komunikasi organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 43 dan nilai persentasenya sebesar 32%, sedangkan variabel kepemimpinan nilai rata-rata sebesar 40,2 dan nilai persentasenya sebesar 30%. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator nilai terbesar dalam variabel komunikasi organisasi dan variabel kepemimpinan secara simultan berpengaruh dengan kinerja pegawai menunjukkan faktor dominan tertinggi yaitu pada variabel komunikasi organisasi dengan nilai persentase sebesar 32%. Dengan memiliki indikator-indikator yaitu Keterbukaan, Isi pesan, Perubahan sikap, dan Tingkat pemahaman pesan.

Dengan hasil temuan ini variabel komunikasi organisasi terutama dalam indikator isi pesan yang dilihat dari pernyataan seperti kemurnian informasi yang disampaikan dinilai cukup baik dan tingkatan arus informasi komunikasi dalam struktur jaringan informasi dinilai cukup baik. Dapat lebih ditingkatkan di perusahaan Ahura agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan efektif. Dikarenakan variabel tersebut berpengaruh sangat dominan dibandingkan variabel lain di perusahaan Ahura.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka temuan penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Serta dapat memilih untuk lebih ditingkatkan faktor komunikasi organisasi yang lebih baik lagi yang dapat menjadikan kinerja pegawai lebih efektif di perusahaan Ahura.

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh yang sangat signifikan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif sangat melibatkan kemurnian isi pesan serta arus informasi dalam struktur jaringan informasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang lebih baik di perusahaan Ahura, (2) terdapat pengaruh yang sangat signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas pegawainya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan di perusahaan Ahura, (3) terdapat pengaruh yang sangat signifikan Komunikasi organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Selain pengaruh komunikasi organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai di perusahaan Ahura.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana dikemukakan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

- 1) Perlu adanya peningkatan Kinerja Pegawai dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut: (a) Menyusun laporan terhadap hasil evaluasi kerja sesuai target yang telah ditetapkan, (b) Mengikuti arahan dan petunjuk tugas dalam melaksanakan kegiatan berinovasi dan kreativitas serta dapat meningkatkan mutu kinerja, dan (c) Menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan,
- 2) Peningkatan Komunikasi Organisasi dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut : (a) Karyawan PT Teknologi Ahura Quasantra melaksanakan komunikasi organisasi yang efektif, (b) Karyawan PT Teknologi Ahura Quasantra dalam melaksanakan komunikasi melibatkan kemurnian isi pesan yang baik serta arus informasi dalam struktur jaringan informasi yang baik agar dapat terjalannya efektifitas, dan (c) Isi pesan keterbukaan informasi, frekuensi berkomunikasi yang sering dilaksanakan dan adanya sebuah kerjasama yang dilaksanakan oleh pegawai
- 3) Peningkatan Kepemimpinan dengan melakukan Langkah-langkah sebagai berikut: (a) Pemimpin hendaknya membangkitkan loyalitas pegawainya dan memberikan loyalitas dalam kebaikan agar seluruh pegawai Ahura termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sikap “semangat kerja yang tinggi”, (b) Pemimpin hendaknya memperlihatkan pendekatan positif dengan menunjukkan sikap “senang melayani”, dan (c) Pemimpin hendaknya fokus pada tujuan organisasi dalam upaya untuk mempercepat meujudkan tujuan organisasi.
- 4) Perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel lain tersebut seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi. Dengan demikian penelitian akan lebih banyak lagi memberi manfaat dan saran atau rekomendasi bagi perkembangan dunia bidang sumber daya manusia.

REFERENCES

- [1] Aisyah, D. (2015). Keterkaitan Keterbukaan Komunikasi, Penghargaan dari pimpinan dan partisipasi pegawai terhadap kinerja pegawai. *Studi Manajemen & Organisasi* 12, 31-53.
- [2] Astuti, N. F. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Di dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *Skripsi sarjana ekonomi*.
- [3] Barlian, D. H. (2004). Komunikasi dalam Organisasi.
- [4] Bennis, W. d. (1985). *Leader: The Strategies for Taking Charge*. . New York: Harper & Row.
- [5] Colquitt, J. A. (2011). *Organizational Behavior*. New York: York: McGraw-Hill.
- [6] Firmansyah, H. &. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- [7] Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. . Yogyakarta: BPFE.
- [8] Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- [9] Maemonah, S. (2016). Analisis peran kepemimpinan dalam upaya kebangkitan kembali di KSPS BMT Ben Taqwa Purwodadi. *tesis*.

- [10] Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Mokodompit, F. R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja pada PT Radio Memore Anoa Indah. *MSDM*.
- [12] Moss, S. d. (2000). *Human Communication : Prinsip – Prinsip Dasar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [13] Pace, R. W. (2006). *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Piartini, I. k. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderisasi oleh Motivasi Kinerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Ekonomi dan Bisnis* , 1107-1134.
- [15] Rd. Sugara Mochamad Haddad1, M. H. (2017). Model Kepemimpinan Politik Sunda dalam Konteks. *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan*, 3.
- [16] Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- [17] Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [18] Rivai, V. d. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [19] Robbins, S. P. (2009). *Manajemen. Pearson.* . United State America.: Edisi Kedelapan Jilid 2.
- [20] Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- [21] Stogdill, R. M. (1974). *Hanbook of Leadership* . New York: The Free Press
- [22] Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Teguh, M. (2014). *Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis Ed. 1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [24] Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: , PT. Raja Grafindo Persada.