

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PADA KOPERASI BUKOP MAJAPAHIT**

Dian Cahyaning Fitri, Daris Zunaida, Ratna Nikin Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail: dcahyaning98@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pada Koperasi Bukop Majapahit. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan metode pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 orang yang terdiri dari karyawan sebanyak 7 orang dan anggota koperasi sebanyak 68 orang diambil dari dua perwakilan pengurus Koperasi Bukop Majapahit dari berbagai daerah. Data yang diperoleh diolah menggunakan IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), dan Komunikasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan uji F diketahui jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,116 > 3,12$) dan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Hasil determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 50,4\% = 49,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan ini atau variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

The purpose this research is to find out how leadership and communication influence work effectiveness at the Bukop Majapahit Cooperative. This type of research is quantitative and the sampling method uses Purposive Sampling. This research used a sample of 75 people consisting of 7 employees and 68 cooperative members taken from two representatives of the Bukop Majapahit Cooperative management from various regions. The data obtained was processed using IBM SPSS version 23. The results of this research indicate that the Leadership (X1) and Communication (X2) variables have a partial influence on Work Effectiveness (Y). Based on the F test, it is known that $F_{count} > F_{table}$ ($53.116 > 3.12$) and the significance level is < 0.05 ($0.00 < 0.05$). The determination results show that the Leadership and Communication variables simultaneously influence the Work Effectiveness variable by 50.4%, while the remainder of ($100\% - 50.4\% = 49.6\%$) is influenced by other variables outside this equation or variables that are not researched.

Keywords: Leadership, Communication, Work Effectiveness.

Pendahuluan

Selain manajemen sumber daya manusia yang baik dalam setiap organisasi maupun instansi lembaga usaha lainnya terdapat hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Efektivitas sendiri merupakan dasar dalam output pembentukan dan penyelenggaraan organisasi. Apabila didalam organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja maka penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini fokus pada pembahasan mengenai kepemimpinan dan komunikasi yang dianggap mempengaruhi adanya efektivitas kerja.

Banyak organisasi maupun perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat seperti Koperasi Bukop Majapahit, koperasi yang terletak di Jl. Ijen No. 94, Oro-oro Dowo, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur Kode Pos 65119. Pada Koperasi Bukop Majapahit diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik guna mencapai target yang telah ditentukan. Koperasi Bukop Majapahit dipimpin oleh seorang pemimpin yang sudah menjabat kurang lebih 16 tahun lamanya. Keberadaan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat berpengaruh. Tanpa adanya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan berkembang maju dengan baik. Pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan dari kinerja karyawan yang berada pada suatu organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, pada Koperasi Bukop Majapahit terdapat kenyataan yang kurang sesuai dari harapan, yakni adanya permasalahan dalam rendahnya efektivitas kerja pada Koperasi Bukop Majapahit, hal tersebut terlihat pada kejelasan kepemimpinan yang dipengaruhi oleh faktor masa jabatan yang sudah melampaui masa kinerja dan juga organ koperasi yang terdiri dari karyawan dan juga anggota dalam melaksanakan tugasnya yang masih adanya jalur tidak ter-arah.

Efektivitas kerja Koperasi Bukop Majapahit diduga disebabkan kepemimpinan dan komunikasi yang dilakukan pemimpin. Pemimpin menjadi salah satu faktor penting

karena dari faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Salah satu pengaruh penting dalam adanya sumber manusia dan dalam berlangsungnya sebuah organisasi adalah seorang pemimpin. Hal tersebut dikarenakan adanya pemimpin menjadi peran yang berpengaruh untuk mencapai tujuan dengan cara menggerakkan organ-organ yang ada didalam organisasi.

Adapun fenomena atau permasalahan lainnya yang penulis temukan di lapangan terkait dengan permasalahan kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kurangnya kehadiran pemimpin di kantor. Faktor usia yang sudah rentan menjadi pengawasan tidak efisien sehingga menjadikan karyawan kesulitan untuk mempersiapkan dokumen yang membutuhkan tanda tangan pimpinan.
2. Adanya gaya kepemimpinan yang masih dilakukan secara tradisonal, masa bakti yang melampaui batas pensiun menjadikan pengaruh terbesar untuk perkembangan koperasi.

Selain faktor kepemimpinan faktor komunikasi merupakan unsur yang juga berpengaruh penting dalam kehidupan organisasi, baik dilihat dari segi proses administrasi maupun dalam lingkup organisasi itu sendiri. Dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi lainnya, kepemimpinan dan komunikasi sangat berkaitan dengan pengarahan dan pengendalian pada karyawan maupun anggota untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Penurunan efektivitas kerja karyawan Koperasi Bukop Majapahit diduga juga disebabkan adanya permasalahan komunikasi. Berdasarkan pengamatan penulis fenomena yang terjadi adalah kurangnya komunikasi yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan, usia yang sudah menginjak kurang lebih 80 tahun berpengaruh pada komunikasi yang diberikan. Hal tersebut terjadi adanya faktor usia sehingga menjadikan tidak efisiennya kordinasi antara pemimpin dan organ koperasi. Komunikasi yang tidak baik dan tidak optimal antara sesama pekrja dan banyaknya masalah yang timbul dari tidak efektifnya komunikasi, salah satunya karyawan tidak secara rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada pimpinan. Sehingga tidak

adanya laporan rutin terkait kegiatan kerja yang dilakukan.

Dalam konteks penelitian ini, tujuan utama adalah untuk memberikan gambaran secara luas mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Koperasi Bukop Majapahit. Penelitian ini juga memberikan pemahaman yang baik tentang pengaruh efektivitas kerja yang akan mengacu pada efektivitas kerja pada Koperasi Buko Majapahit, dan membantu organisasi dalam mengidentifikasi masalah-masalah potensial yang berkaitan dengan kepemimpinan dan komunikasi. Berdasarkan dari fenomena, fakta dan masalah yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Koperasi Bukop Majapahit” dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh tersebut terhadap kerja organisasi dan dapat memberikan dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di Koperasi Bukop Majapahit.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pada Koperasi Bukop Majapahit?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja Koperasi Bukop Majapahit?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Koperasi Bukop Majapahit?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada Koperasi Bukop Majapahit.
2. Mengetahui secara signifikan pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pada Koperasi Bukop Majapahit.
3. Mengetahui pengaruh simultan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pada Koperasi Bukop Majapahit.

Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini mengembangkan ilmu dari manajemen sumber daya manusia. Serta penelitian ini dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja. Sehingga manfaat ini dapat memberikan upaya dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia dalam peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas kerja Koperasi Bukop Majapahit pada kepemimpinan dan komunikasi.

Diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas kerja Koperasi Bukop Majapahit pada kepemimpinan dan komunikasi.

Tinjauan Pustaka

Kajian Teori

1. Menurut Thoha (2016:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi serta memberikan motivasi anggota untuk mencapai tujuan. Rivai (2012:53) menyebutkan lima dimensi kepemimpinan dan dari lima dimensi tersebut Rivai juga menyebutkan indikator kepemimpinan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimana dari 5 dimensi tersebut terdapat 10 indikator, diantaranya:
 - a. Adanya kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam memotivasi bawahan
 - c. Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat
 - d. Hadir tepat waktu dalam bertugas

- e. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - f. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - g. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
 - h. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - i. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - j. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
2. Effendy (2011:2) menyatakan, komunikasi merupakan proses mengubah perilaku orang lain. Akan tetapi seseorang akan mengubah sikap, pendapat atau perilaku orang lain apabila komunikasinya itu memang efektif. Komunikasi menjadi sarana vital untuk memahami diri sendiri, untuk mengerti pemahaman orang lain, untuk memahami apa yang dibutuhkan dan juga yang dibutuhkan orang lain. Barret(2013), menyebutkan indikator komunikasi pemimpin yang efektif antara lain :
- a. Manajemen yang mendukung (*supportive management*), dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi secara terbuka dengan karyawan, dan memberikan umpan balik yang efektif.
 - b. Pesan yang memiliki target (*targeted messages*), jika pesan dapat sesuai pada target maka dapat meningkatkan keberhasilan komunikasi dan mencapai hasil yang diinginkan dari komunikasi yang dilakukan.
 - c. Forum / media yang efektif (*effective media / forum*), pemilihan forum atau media yang tepat dalam penyampaian informasi dapat memastikan bahwa pesan atau informasi dapat disampaikan secara efektif kepada audiens yang dituju.
 - d. Staf yang ditempatkan dengan tepat (*well-positioned staff*), staf yang ditempatkan dengan tepat memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas kinerja. Sehingga penting dalam memperhatikan faktor yang relevan dalam proses penempatan.
 - e. Penilaian yang berkelanjutan (*on going assment*), penilaian yang berkelanjutan membantu dalam pemantauan progres menuju tujuan atau standar yang telah ditetapkan.
3. Menurut Siagian(2007:24), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab juga menjadi pengaruh besar dalam pencapaian tujuan. Efektivitas kerja merupakan taraf dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, dan tugas dari suatu organisasi yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Gibson (dalam Robbins, 2002:55) menyebutkan indikator untuk mengukur efektivitas organisasi adalah :
- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.
 - b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan.
 - c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan.
 - d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilaksanakan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
 - e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap
 - f. Tersedianya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan

suatu program agar berjalan dengan efektif.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka metode yang penelitian yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiasif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis positivisme karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif sebagai metode ilmiah / *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian diambil berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017:7). Penelitian asosiasif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2016:11).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Bukop Majapahit yang berlokasi di di Jl. Besar Ijen No. 94, Oro-oro Dowo, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur Kode Pos 65119. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut : lokasi penelitian memiliki kesesuaian dengan karakter permasalahan yang diangkat yaitu pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja, dan penelitian ini dilakukan pada Koperasi Bukop Majapahit karena ingin tahu seberapa berpengaruhnya kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Bukop Majapahit yang berlokasi di di Jl. Besar Ijen No. 94, Oro-oro Dowo, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur Kode Pos 65119. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut : lokasi penelitian memiliki kesesuaian dengan karakter permasalahan yang diangkat yaitu pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja, dan penelitian ini dilakukan pada Koperasi Bukop Majapahit karena ingin tahu seberapa berpengaruhnya kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan beserta anggota dari Koperasi Bukop Majapahit. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Bukop Majapahit beserta anggota Koperasi yang menjabat sebagai pengurus Bukop Majapahit

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari mengumpulkan data secara langsung melalui penyebaran kuisioner yang ditujukan pada karyawan Koperasi Bukop Majapahit dan anggota Koperasi Bukop Majapahit yang menjadi sampel pada penelitian ini.

b) Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder juga dapat diperoleh melalui data primer yang sudah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk tabel, grafik, diagram, gambar dan lainnya sehingga lebih informatif oleh pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari penelitian terdahulu, dan juga literatur.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017:142)

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145), observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Data penelitian ini diperoleh dari observasi terstruktur atau observasi yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya dengan melihat memperhatikan dan mengamati hasil observasi dari karyawan Koperasi Bukop Majapahit dan anggota Koperasi Bukop Majapahit.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang terjadi. Biasanya dokumen dapat berupa tulisan, gambar, sketsa, karya dan lain-lain yang dapat digunakan peneliti sebagai pendukung dalam penelitian.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:92), instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, teknik pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017:93). Untuk keperluan penelitian ini, maka peneliti menggunakan jenis instrumen berupa angket atau kuesioner dengan pemberian skor

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 75 responden. Dapat diperoleh nilai r_{tabel} dari $df = N-2 = 75-2 = 73$, maka nilai yang diambil dari r_{tabel} adalah 0,2272.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.P1	0,381	0,227	Valid
	X1.P2	0,289	0,227	Valid
	X1.P3	0,437	0,227	Valid
	X1.P4	0,486	0,227	Valid
	X1.P5	0,506	0,227	Valid
	X1.P6	0,237	0,227	Valid
Komunikasi	X2.P7	0,640	0,227	Valid
	X2.P8	0,599	0,227	Valid
	X2.P9	0,487	0,227	Valid
	X2.P10	0,495	0,227	Valid
	X2.P11	0,449	0,227	Valid
Efektivitas Kerja	YP12	0,466	0,227	Valid
	YP13	0,244	0,227	Valid
	YP14	0,519	0,227	Valid
	YP15	0,347	0,227	Valid
	YP16	0,600	0,227	Valid
	YP17	0,599	0,227	Valid

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Berdasarkan Tabel, nilai r hitung pada seluruh item pernyataan yang ada pada kuesioner menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,635	17

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan *reliable* dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, yaitu $0,635 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang terdapat dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya

c. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,65574792
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,049
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada Tabel 31 menggunakan Uji Kolmogorav – Smirnov diperoleh nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi secara normal.

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	46,379	3,421		13,557	,000		
	Kepemimpinan	-1,062	,106	-,756	-10,065	,000	,994	1,006
	Komunikasi	,301	,102	,223	2,962	,004	,994	1,006

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Berdasarkan Tabel, maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan komunikasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,655	3,808		-,960	,340
	Kepemimpinan	,196	,131	,175	1,501	,138
	Komunikasi	,027	,091	,034	,295	,769

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Berdasarkan Tabel 33 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kepemimpinan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,138 > 0,05. Nilai signifikansi dari variabel komunikasi lebih dari 0,05 yaitu 0,769 > 0,05. Sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa

semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,379	3,421		13,557	,000
	Kepemimpinan	-1,062	,106	-,756	-10,065	,000
	Komunikasi	,301	,102	,223	2,962	,004

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Berdasarkan persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 46,379 (positif), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) diasumsikan dengan nilai 0 (nol), maka besarnya variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 46,379.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar -1,062 diasumsikan dengan nilai 0 (nol), artinya bahwa setiap penurunan (pengurangan) 1% variabel kepemimpinan (X1), maka akan menurunkan efektivitas kerja (Y) sebesar 1,062 atau sebaliknya.
3. Koefisien untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 0,301 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1 % variabel komunikasi (X2), maka akan meningkatkan efektivitas kerja (Y) sebesar 0,301 atau sebaliknya.

g. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,490	,53848

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,504. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), dan komunikasi (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama sebesar 50,4% terhadap variabel dependen efektivitas kerja (Y) dan 49,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

h. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,379	3,421		13,557	,000
	Kepemimpinan	-1,062	,106	-,756	-10,065	,000
	Komunikasi	,301	,102	,223	2,962	,004

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

Derajat bebas (df) = n (sampel) – k(variabel)
= 75 – 3 = 72, jadi nilai $t_{tabel} = 1,6666$, dengan taraf signifikansi = 0,05 (5%). Hasil dari output (uji t) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji pada Kepemimpinan (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar -10,065 dengan signifikansi t sebesar 1,666, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-10,065 < 1,666) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka secara parsial variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).
2. Uji pada Komunikasi (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,962 dengan signifikansi t sebesar 0,004, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,962 > 1,666) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) maka secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

i. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,717	2	161,858	53,116	,000 ^a
	Residual	219,403	72	3,047		
	Total	543,120	74			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi.

Sumber : IBM SPSS *Statistic* v.23

F tabel menurut (Amir et all, 2009), $df_1 = (k-1)$, $df_2 = (n-k)$ maka $df_1 = (3-1 = 2)$, $df_2 = (75-3 = 72)$. Maka, ditemukan sebesar 3,12 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Pada Tabel, diketahui bahwa kepemimpinan, dan komunikasi memiliki nilai F hitung > F tabel (53,116 > 3,12). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh secara simultan (positif) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja(Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t terhadap indikator (X1) didapatkan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) . Sebesar 4,41 yang menandakan bahwa apa yang diberikan pada item pernyataan hampir sepenuhnya menyetujui.

Hasil penelitian diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohammad khaerul (2017) yang berjudul “Analisa Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staff Akademik Kampus Universitas Pamulang”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t indikator (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,962 dengan signifikansi t sebesar 0,004, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,962 > 1,666) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,004) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil pernyataan X2. Pemimpin dan pegawai melakukan kordinasi dalam menjalankan peran dan tanggung jawab dari masing-masing tugas yang dikerjakan. Disamping itu evaluasi terhadap apa yang menjadi tujuan dan strategi kerja merupakan upaya komunikasi antara pimpinan dan anggota tim agar terciptanya efektivitas kerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Harold D Lasswell dalam Cangara (2007), bahwa cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindak komunikasi adalah menjawab pertanyaan “siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa dan apa pengaruhnya?” sehingga dari situlah pemimpin harus mampu menyampaikan komunikasi dengan baik untuk mencapai tujuan strategi dalam perkembangan organisasi. Selain itu pemimpin mampu menyampaikan pesan yang dapat dipahami oleh anggota organisasi tanpa adanya kebingungan. Hal tersebut selaras dengan

pernyataan X2.P1 dan X2.P2 pada kuesioner penelitian. Saluran komunikasi yang efektif mampu memberikan informasi yang jelas kepada setiap penerimanya dimana hal tersebut sesuai pada pernyataan X2.P3.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsyandi Rusda, Dian Marlina Verawati, Ivo Novitaningtyas (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Mitra Pada CV. Herbiglow Naural Skincare”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pada variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan pengujian pada uji F (Simultan) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja secara simultan. Hal tersebut dibuktikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,116 > 3,12$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka uji simultan variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Koperasi Bukop Majapahit.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Koperasi Bukop Majapahit”, maka dapat ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada anggota dan karyawan Koperasi Bukop Majapahit. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja sehingga H_0 ditolak H_a diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan Uji F dapat ditarik kesimpulan dan dapat dijelaskan bahwa secara simultan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yakni:

1. Pada item kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahannya (X1.P2) memiliki nilai paling rendah, maka dari itu sebaiknya pemimpin dapat meningkatkan dalam memberi dukungan dan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi dari anggota tim. Sehingga dari situlah dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Berdasarkan hasil penelitian, Kepemimpinan pada item pengambilan keputusan secara musyawarah (X1.P5) memiliki nilai tertinggi, maka disarankan lebih adanya penguatan peran pemimpin sebagai fasilitator dalam musyawarah. Meningkatkan keterampilan pemimpin dalam mengelola dan menjadi jalan tengah dalam bermusyawarah agar dapat memberikan rasa partisipasi yang adil dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.
2. Pada item supportive management (manajemen yang mendukung)(X2.P7) memiliki nilai paling rendah. Maka dari itu saran yang dapat diberikan yaitu keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi. Meningkatkan keterbukaan dan transparansi dalam berkomunikasi mengenai tujuan strategis dan perkembangan organisasi, memastikan bahwa informasi yang relevan dan penting dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada para anggota tim. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi pada item effective media/forum (forum/media yang efektif) memiliki nilai tertinggi, maka saran yang dapat diberikan yakni memperkuat

dan mempertahankan saluran komunikasi yang sudah ada. Memastikan saluran-saluran tetap terbuka, mudah diakses dan efisien dalam berbagi informasi antar sesama.

3. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki dikarenakan banyaknya keterbatasan. Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat memperbaiki kekurangan yang ada terkait variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini serta diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak, sehingga penelitian menjadi lebih akurat. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya mampu menggunakan indikator-indikator lain dari sumber literatur yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Agung Kurniawan. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Arsyandani Rosda, et.al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Mitra pada CV Herbiglow Natural Skincare. *Manajement Research*, 4, 60-77.
- Barret, D. (2013). *Leadership Communication* (4th ed.) McGraw-Hill Education
- Cangara, Hafied,(2007). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Effendy Unchjana Onong. (2011). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ganyang M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (1 Ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ngalim Purwanto. (2004). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* . Bandung: PT. Rosdakarya.
- O'reilly, Ronald. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Rahyono, Apip Alansori (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staff Akademik Kampus Pamulung. Ekonomi Efektif*
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* 5 ed. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi* 12 ed. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert Fransiska. (2019). *Analisis Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Palangka Raya., Komunikasi Bisnis dan Manajemen.*, 89-105.
- Siagian P. Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. (2007). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiarsono, C. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Islami Dan Disiplin Kerja Bank Muamalat Jember. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1, 52-67.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, M. (2016). *Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media
- Umam, Khaerul. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Umam, M. K. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staff Akademik Kampus Universitas Pamulung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3, 205-2014.