

Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan

Annisa Damai Putri Lubis¹⁾, Hery Dia Anata Batubara²⁾, Ade Maya Mei Shanty³⁾
^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi, Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah untuk menganalisis Apakah Komunikasi Organisasi Dan *Leader Member Exchange* berpengaruh positif secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dengan kata lain penelitian ini menggunakan perhitungan angka atau kuantitas. Nilai thitung > ttabel ($4.282 > 1,673$), maka H1 diterima. Artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya terjadinya penurunan dan peningkatan Kinerja Pegawai bisa ditentukan oleh Komunikasi Organisasi, apabila Komunikasi Organisasi meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan). Nilai thitung > ttabel ($5.738 > 1,673$), maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dari Leader Member Exchange terhadap Kinerja Pegawai. Artinya tinggi rendahnya Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan dapat ditentukan oleh Leader Member Exchange. Nilai Fhitung > Ftabel ($71.932 > 2,99$), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Komunikasi Organisasi Dan Leader Member Exchange secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan). Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa (Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Leader Member Exchange) mampu meningkatkan secara positif dan signifikan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan sebesar 71,0%, sedangkan 29,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, Leader Member Exchange, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah untuk menganalisis Apakah Komunikasi Organisasi Dan *Leader Member Exchange* berpengaruh positif secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan. The objective of this study is to analyze whether Organizational Communication and Leader-Member Exchange have a simultaneous positive effect on employee performance at the Southeast Padangsidimpuan District Office, Padangsidimpuan City. This study employs a quantitative research design; in other words, it utilizes numerical calculations or quantitative data. The calculated t-value exceeds the t-table value ($4.282 > 1.673$); therefore, H1 is accepted. This indicates that Organizational Communication has a positive effect on employee performance. Consequently, fluctuations in employee performance at the Southeast Padangsidimpuan District Office can be determined by Organizational Communication; an improvement in Organizational Communication positively influences employee performance. The calculated t-value exceeds the t-table value ($5.738 > 1.673$); therefore, H2 is accepted. This indicates a positive effect of Leader-Member Exchange on employee performance. Thus, the level of employee performance at the

Southeast Padangsidimpuan District Office is influenced by Leader-Member Exchange. The calculated F-value exceeds the F-table value ($71.932 > 2.99$); it can therefore be concluded that the variables of Organizational Communication and Leader-Member Exchange have a simultaneous, positive, and significant effect on employee performance at the Southeast Padangsidimpuan District Office. The coefficient of determination (R^2) indicates that Organizational Communication and Leader-Member Exchange positively and significantly contribute to employee performance at the Southeast Padangsidimpuan District Office by 71.0%, while the remaining 29.0% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: *Organizational Communication, Leader-Member Exchange, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan suatu organisasi, baik organisasi dalam negeri maupun swasta. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Menurut Zelko dan Dance (dalam Arni, 2009:66) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal sedangkan menurut Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi maka komunikasi organisasi sangatlah penting dalam sebuah perusahaan/instansi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) *Leader Member Exchange* (LMX) adalah sebuah konsep tentang hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahan yang terbagi dalam kelompok, yaitu kelompok luar dan kelompok dalam, yang termasuk kelompok dalam akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok luar. Dengan adanya hubungan yang baik

antara pemimpin dan bawahan akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja keras seseorang dalam pencapaian tujuan dengan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi tertentu. Oleh karena itu kinerja merupakan hasil keterkaitan antara kemampuan, kerja sama, dan persepsi tugas yang telah dibebankan kepada karyawan. Sementara itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2017) membuktikan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada kenyataan, tidak diketahui apakah sistem kepemimpinan *Leader Member Exchange* ini memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan atasan-bawahan secara tidak langsung berpengaruh terhadap rendahnya keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya, yakni melalui intermeditasi dari keadilan organisasional, kepuasan kerja, serta komitmen. Dengan kata lain, kuatnya hubungan atasan-bawahan membawa pengaruh positif terhadap komitmen keberlanjutan dari pekerja untuk tetap bertahan pada organisasi dimana dia bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Handoko (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keadaan atau kondisi diri emosional pegawai memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil observasi fenomena permasalahan di berbagai kantor kecamatan terlihat pada pukul 08:30 keatas masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal ini terjadi ketika pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja dengan alasan dan tujuan yang tak diketahui. Ini berarti ada sebagian pegawai yang kurang disiplin dan terlambat masuk kerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya beberapa pekerjaan administrasi yang tidak terselesaikan tepat waktu seperti pelayanan KK, E-KTP, IMB, Akta Kelahiran dan sebagainya. Selain itu adapun masalah lainnya yaitu staf yang ada pada Kantor tersebut sering kurang fokus saat melakukan pelayanan publik dapat dilihat dari beberapa staf melayani publik sambil menonton TV ataupun bermain handphone sehingga adanya kurang maksimal dalam kinerja, seluruh hal ini berkaitan dengan bagaimana komunikasi organisasi berjalan terutama pada pimpinan Kantor tersebut, apakah berkomunikasi secara baik kebawahannya. Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan yang sama di masa yang akan datang, maka yang terkait dengan masalah-masalah tersebut di atas sudah harus mampu diprediksi secara cermat dan akurat, termasuk masalah komunikasi yang menjadi motor kendali jalannya organisasi.

Memahami realitas yang terjadi, sekiranya seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap

bawahannya agar instansi tersebut tidak terlihat kaku dan menghindari terciptanya pola hubungan dengan pegawai yang harus mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional, dan menghindari terciptanya suasana yang serba menakutkan, perlu menciptakan keadaan yang membuat semua pegawai percaya diri, perlu membuktikan kemampuan unjuk kerja profesional, menumbuhkan kembangkan antusiasme kerja para pegawai, dan menghindarkan diri dari suka menyalahkan pegawai tetapi harus mampu membetulkan (mengoreksi) kesalahan pegawai, dan mampu memberikan semangat dan motivasi kerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Komunikasi Organisasi

Zelko dan Dance (dalam Arni, 2009) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Sistem komunikasi organisasi melaksanakan empat fungsi berbeda sebagai berikut:

- a) Fungsi informasi (*information function*).
- b) Fungsi Perintah dan Instruksi (*command and instructive function*).
- c) Fungsi Pengaruh dan Persuasi (*influence and persuasive function*).
- d) Fungsi Integrasi (*integrative function*)

Indikator-Indikator Komunikasi Organisasi

Indikator-indikator komunikasi dapat diukur dengan):

- 1) Komunikasi sesama pegawai.
- 2) Komunikasi dengan pegawai bagian lain.

- 3) Komunikasi antar sesama kepala bagian.
- 4) Koordinasi pimpinan dengan pegawai.
- 5) Koordinasi antar sesama pegawai

Pengertian *Leader Member Exchange*

Harthantyo & Rahardjo (2017) mendefinisikan *Leader Member Exchange* yaitu hubungan saling mempengaruhi antara atasan dan bawahan yang tidak memperhatikan perilaku atasan atau bawahannya saja namun lebih kepada kualitas yang terbentuk didalam hubungan tersebut.

Indikator-Indikator *Leader Member Exchange*

Menurut Harthantyo & Rahardjo (2017) menjelaskan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur LMX yaitu memiliki rasa saling percaya antara bawahan dan atasan, menjalin hubungan yang akrab, saling memberikan dukungan, saling mendengarkan pendapat, bersedia melakukan pekerjaan melebihi uraian pekerjaan, memiliki kerjasama yang baik dan saling mengakui kemampuan yang dimiliki menghargai kinerja masing-masing.

Liden dan maslyn (1998) dalam Patrick dan Rocky (2019) menjelaskan ada sekitar 4 indikator yang terkandung didalamnya, yaitu:

1. Afeksi.
2. Kontribusi.
3. Loyalitas.
4. Professional respect.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2013:96). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan.
2. Diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan.
3. Diduga Komunikasi Organisasi Dan *Leader Member Exchange* berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pengukuran tingkatan suatu ciri tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan yang berjumlah 59 orang dimana 39 orang merupakan pegawai berstatus ASN dan pegawai tenaga harian lepas (PHL) berjumlah 20 pegawai

Analisis Data

Adapun rumusan analisis regresi berganda menurut Algifari (2013:223) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

X_1 = Komunikasi Organisasi

$X_2 = \text{Leader Member Exchange}$

$Y = \text{Kinerja Pegawai}$

$a = \text{konstanta, perpotongan garis pada sumbu } Y$

$b = \text{koefisien regresi}$

4. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.361	1.460		1.618	.118
X1= Komunikasi Organisasi	.408	.095	.398	4.282	.000
X2= Leader Member Exchange	.425	.074	.534	5.738	.000

a. Dependent Variable: $Y = \text{Kinerja Pegawai}$

$$Y = 2,361 + 0,408X_1 + 0,425X_2$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat hubungan kerja, dan mempercepat penyelesaian tugas. Di Kantor Camat, komunikasi yang jelas dan terbuka antara atasan dan bawahan serta antar pegawai membantu menyelaraskan tujuan organisasi dengan pelaksanaan tugas individu. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka akan timbul kesalahpahaman, ketidaktepatan informasi, serta penurunan semangat kerja, yang berujung pada menurunnya kinerja pegawai.

Leader Member Exchange (LMX) adalah teori kepemimpinan yang menekankan pada hubungan yang dibangun antara pemimpin dan anggota secara individual. Kualitas hubungan ini berdampak langsung terhadap motivasi, kepercayaan, dan

komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan (*in-group*) cenderung mendapatkan kepercayaan lebih besar, akses informasi yang lebih baik, dan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Di Kantor Camat, kualitas hubungan antara pimpinan (camat dan sekretaris camat) dengan staf memiliki implikasi langsung terhadap bagaimana pegawai memahami tugas, merasa dihargai, serta termotivasi untuk mencapai target kerja.

Komunikasi organisasi dan *Leader Member Exchange* memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi dari komunikasi yang terbuka dan efektif serta hubungan atasan-bawahan yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan produktif. Pegawai yang merasa dihargai, terinformasi dengan baik, dan memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan atasan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, lebih inovatif, dan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

5. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis persamaan garis regresi yang diperoleh adalah: $Y = a + bX_1 + bX_2$, $Y = 2,361 + 0,408X_1 + 0,425X_2$. Konstanta (a) = 2.361 artinya jika skor (Komunikasi Organisasi Dan *Leader Member Exchange*) dianggap tidak ada atau nol, maka skor Kinerja Pegawai sebesar 2.361. (b_1) = 0,408, artinya jika skor Komunikasi Organisasi naik 1 poin, maka Komunikasi Organisasi akan naik sebesar 0,408, dengan asumsi variabel *Leader Member*

- Exchange* dianggap tetap. Koefisien (b_2) = 0,425, artinya jika skor *Leader Member Exchange* meningkat 1 poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,425, dengan asumsi variabel Komunikasi Organisasi dianggap tetap.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya terjadinya penurunan dan peningkatan Kinerja Pegawai bisa ditentukan oleh Komunikasi Organisasi, apabila Komunikasi Organisasi meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan).
 3. Terdapat pengaruh yang positif dari *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai. Artinya tinggi rendahnya Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan dapat ditentukan oleh *Leader Member Exchange*.
 4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Komunikasi Organisasi Dan *Leader Member Exchange* secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan).
 5. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan *Leader Member Exchange* mampu meningkatkan secara positif dan signifikan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan sebesar 71,0%, sedangkan 29,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arni, Muhammad. Komunikasi Organisasi. Edisi I, Cet.10. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Handoko, Hani T. 2002. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. (Edisi Ke-2). Yogyakarta; BPFE. UGM.
- Harthantyo, Yogi and Mudji Rahardjo. 2017. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *Diponegoro Journal of Management* 6 (4):1–13.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24, 43-72.
- Robbins, S.P., & Judge, 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Suryadi, Awel. 2017. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*. Vol. 8 No. 1 Edisi Oktober 2017.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi & Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2013. Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: