



Journal of Applied Management Research

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Komunikasi Anggota DPR RI terhadap Kinerja Staf di Fraksi PKS

Ahmad Fuady^{1*}, Kholil Kholil², Levyda Levyda²

¹ Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Jakarta

² Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid, Jakarta

ABSTRACT

[The Effect of Leadership Styles and Communication Skill of DPR RI Members on Performance of Its Staff In PKS Fraction]. This study aims to analyze and prove the influence of the leadership style and communication skills of members of the DPR RI on the performance of staff in the PKS Faction. The research method used is a quantitative method with a causal relationship approach with a sample of 80 respondents with a sampling technique using proportionate stratified random sampling, and the data analysis method used is SEM (Structural Equation Modeling) using Partial Least Square (PLS). The results of the study showed that there was a positive and significant effect of leadership style on the performance of the staff members of the DPR RI PKS Faction. Positive and significant influence of communication skills on the performance of DPR RI Members of the PKS Faction. The positive and significant influence of leadership style on the communication skills of DPR RI Members of the PKS Faction. Research proves that in order to improve the performance of staff members of the DPR RI, the PKS Faction needs to improve their leadership style and communication skills.

Keyword: leadership style, communication skills, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi anggota DPR RI terhadap kinerja staf di Fraksi PKS. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan hubungan sebab akibat dengan sampel sebesar 80 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, serta metode analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian didapatkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf Anggota DPR RI Fraksi PKS. Pengaruh positif dan signifikan kemampuan komunikasi terhadap kinerja Anggota DPR RI Fraksi PKS. Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan komunikasi Anggota DPR RI Fraksi PKS. Penelitian membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja staf Anggota DPR RI Fraksi PKS perlu meningkatkan gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, kinerja karyawan

*Alamat korespondensi
 Alamat Institusi: Jl. Jenderal Gatot Subroto, Senayan Jakarta 10270
 E-mail: ahmad.fuady1507@gmail.com

Histori Artikel:
 Naskah masuk (*received*) : 17-07-2021
 Naskah revisi (*revised*) : 04-10-2021
 Naskah diterima (*accepted*) : 13-11-2021

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan modal utama yaitu sumber daya manusia. Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Fenomena yang terjadi dalam pembangunan suatu bangsa mengisyaratkan adanya kesadaran akan pentingnya dimensi kemanusiaan dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini secara jelas dapat diamati dari terjadinya pergeseran-pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subyek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan.

Dari pergeseran paradigma dan konsepsi serta berbagai fenomena yang terjadi dalam masyarakat tersebut, dapat disimpulkan pentingnya aspek sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Konsepsi dan orientasi tentang esensi manusia membawa kesadaran bahwa efektivitas organisasi apapun bentuknya dan bagaimanapun lingkungannya baik organisasi publik (pemerintah) maupun swasta (bisnis) akan ditentukan oleh kualitas manusianya. Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintah dalam lembaga birokrasi dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam era globalisasi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan, agar berkinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2016). Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah faktor kepemimpinan, kemampuan komunikasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti seberapa jauh pengaruh dan signifikansinya terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya (Thoha, 2013). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk mengelola aktivitas dan pengaruh dalam suatu kelompok atau lembaga dan organisasi. Gaya kepemimpinan berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau menciptakan lingkungan kerja, dan memotivasi kinerja jadi lebih baik kepada sasaran yang dituju dengan ketentuan dan perencanaan, serta pemberian kompensasi sesuai dengan prestasi kinerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memenuhi keinginan bawahan dapat menjadikan karyawan atau pegawai lebih semangat dalam bekerja, lebih fokus, lebih disiplin, merasa nyaman dan aman, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan komunikasi adalah suatu kecakapan atau keterampilan komunikasi yang dilakukan tatap muka antara dua orang atau di antara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan terhadap pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi yang dilakukan (Devito, 2013).

Kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh setiap orang dalam suatu organisasi dapat mudah memahami informasi atau tugas pekerjaan yang disampaikan, memahami bimbingan, arahan dari pimpinan, dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja, komunikasi yang baik dapat terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja. Komunikasi yang baik ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi Anggota DPR RI terhadap kinerja Stafnya di Fraksi PKS, serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemampuan komunikasi anggota DPR RI di Fraksi PKS.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin. Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci agar pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak, dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan kepemimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi falsafah, keterampilan sifat, dan sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Rivai (2012) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Dari penjelasan-penjelasan di atas, maka gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan bawahan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara pemimpin bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan berinteraksi dan bagaimana hubungan yang tercipta antara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Kemampuan Komunikasi

Istilah komunikasi, dalam Bahasa Inggris *communication*, berasal dari kata latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama dalam hal pemaknaan (Effendy, 2008). Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Muhammad, 2000). Proses komunikasi yang terjadi merupakan proses timbal balik karena si pengirim dan si penerima saling mempengaruhi satu sama lain. Pengertian lain dari komunikasi adalah memberikan informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan, kepada orang lain dengan maksud agar orang lain berpartisipasi yang pada akhirnya informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan tersebut menjadi milik bersama antar komunikator dan komunikan (Soeharto, 1995). Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa komunikasi adalah proses timbal balik antara si pengirim kepada si

penerima yang saling mempengaruhi satu sama lain dan di dalamnya terdapat informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran dan perasaan. Soeharto (1995) menyebutkan bahwa kemampuan berkomunikasi adalah kemampuan guru dalam menciptakan iklim komunikatif antara guru dengan siswa dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Kinerja Karyawan

Yualina & Suhana (2012) dalam Astuti & Dharmadiaksa (2014) menyatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Viswesvaran & Ones (2000) dalam Jimoh (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Sementara Sultan (2012) menyatakan bahwa pelaksanaan orang-orang dalam organisasi atau perusahaan tergantung dari cara kerja. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu faktor eksternal yang kuat yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang, motivasi kerja dan kepuasan. Setiap persyaratan seseorang atau antisipasi pada dasarnya membuat peningkatan hasil kepuasan subyektif atau tekanan, khawatir atau masalah biologis. Brown *et al.* (2010) menyatakan orientasi tujuan kinerja menghindari kekhawatiran tentang tidak membuat kesalahan yang mengurangi kepuasan kerja potensial bahkan ketika orang tersebut memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Hasil penelitiannya menunjukkan organisasi harus mendorong karyawan untuk mengasumsikan strategi orientasi tujuan pembelajaran.

Karami *et al.* (2013) menyatakan sistem *reward* merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. Sistem penghargaan yang tepat dari manajer, kinerja karyawan efektif dan tepat waktu akan menyebabkan reward meningkatkan. Penelitian dan pengalaman mengenai konsep kinerja, penguatan membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat karyawan (Cock, 2008). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Pendapat lain disampaikan oleh Sedarmayanti (2014), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Robbins & Coulter (2012), kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah aktifitas. Lebih lanjut, Wirawan (2017) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan barometer yang mengarah kepada pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Hipotesis

Thoha (2013) mengungkapkan dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas Robbins (2007) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rivai dan Mulyadi (2012) mengatakan bahwa menurut *Contingency Theory Leadership* ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu yang dipersyaratkan. Menurut teori ini seorang pemimpin akan efektif jika gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang terjadi. Teori ini mengemukakan tindakan seorang manajer dalam situasi tertentu perilaku kepemimpinannya efektif, artinya pemimpin dalam memperagakan kepemimpinannya tidak berpedoman pada salah satu pola perilaku dari waktu ke waktu melainkan didasarkan pada analisis manajer setelah mempelajari situasi tertentu, lalu melakukan pendekatan yang tepat. Apabila kemampuan motif serta kebutuhan bawahan sangat bervariasi, seorang pemimpin harus mempunyai kepekaan dan kemampuan mendiagnosa agar mampu membaca dan menerima perbedaan. *Communication is the transfer and understanding of meaning. Note emphasis transfer of meaning: if information or ideas have not been conveyed, communication hasn't taken place* (Robbin & Couter, 2012). Jadi komunikasi adalah transfer makna dan memahami makna. Penekanannya adalah pada transfer makna, maka informasi atau ide belum disampaikan maka komunikasi belum terjadi. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan komunikasi.

Valoka & Bouradas (2005) melakukan penelitian tentang kebisuan organisasi, di mana para karyawan tidak berani mengatakan kebenaran karena takut apa yang terjadi di masa datang. Berbagai penelitian mengemukakan bagaimana mengukur kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran komunikasi. Jadi komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

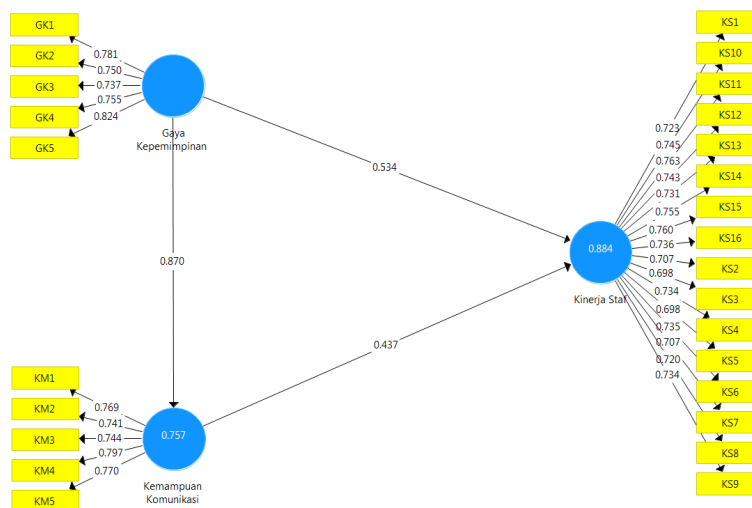
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan model analisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasi, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel. Variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan kinerja, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang dilanjutkan dengan uji antar model dan reliabilitas.

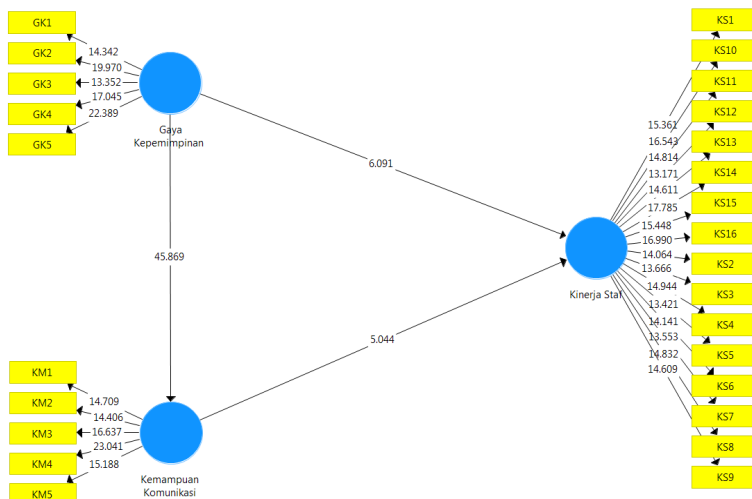
Obyek penelitian adalah anggota Fraksi PKS DPR RI berjumlah 80 orang sebagai populasi. Teknik sampling adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang dipakai bila populasi mempunyai anggota tidak homogen dan berstrata secara proposional. Jumlah kuesioner yang dikirimkan sebanyak 80 kepada seluruh Staf Anggota Fraksi PKS di DPR RI, dengan *respon rate* yang diharapkan sebesar 100 persen atau kembali seluruhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja staf dilakukan dengan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) menggunakan program *Partial Least Square (PLS)*. Dalam pengujian hipotesis dan menghasilkan model yang layak (*fit*), digunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square (PLS)*. Jika model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variabel laten memiliki indikator yang bersifat formatif, refleksif atau campuran, maka pendekatan yang paling tepat digunakan adalah *PLS*. Dalam *PLS* model struktural hubungan antarvariabel laten disebut *inner model*, sedangkan model pengukuran (bersifat refleksif atau formatif) disebut *outer model*. Di sisi lain, dalam SEM tidak dibedakan dengan tegas antar keduanya. Namun terdapat istilah *overall model* untuk model keseluruhan, yaitu gabungan antara model struktural hubungan antarvariabel laten dan model pengukuran dengan *CFA (confirmatory factor analysis)*. Langkah-langkah dalam analisis PLS adalah sebagai berikut: 1) Pengembangan model berbasis teori atau *inner model*, pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. 2) Pengembangan diagram alur (*Path Diagram*), model teoritis yang telah dibangun dalam kerangka konseptual digambar dalam sebuah diagram alur yang berfungsi untuk menunjukkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen.



Gambar 1. Outer Model



Gambar 2. Inner Model

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dicermati pada Gambar 1 dan Gambar 2.

Evaluasi *Outer Model* *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 1 masing-masing indikator variabel penelitian seluruhnya memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Menurut Chin dalam Ghozali (2014), nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data tersebut menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,7 sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator yang dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik. Hasil uji *discriminant validity* pada Tabel 1 berikut menunjukkan nilai AVE variabel gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan kinerja staf > 0,5. Jadi dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 1. *Average Variant Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan	0,593
Kemampuan Komunikasi	0,584
Kinerja Staf	0,539

Sumber: data diolah, 2021.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Tabel 2 berikut menunjukkan nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan masing-masing variabel memenuhi *composite reliability* sehingga keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Tabel 2. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0,879
Kemampuan Komunikasi	0,875
Kinerja Staf	0,949

Sumber: data diolah, 2021.

Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,75. Tabel 3 berikut adalah nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian

memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Gaya Kepemimpinan	0,828
Kemampuan Komunikasi	0,822
Kinerja Staf	0,943

Sumber: data diolah, 2021.

Evaluasi Inner Model

Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin dalam Ghozali (2014) menyatakan hasil $R^2 > 0,67$ untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan skema *outer model* pada Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf sebesar 0,534. Kemudian *path coefficient* terbesar kedua ditunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemampuan komunikasi sebesar 0,870 dan nilai *path coefficient* yang paling kecil ditunjukkan pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja staf sebesar 0,437. Berdasarkan skema *inner model* pada Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa nilai t-statistik terbesar ditunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf sebesar 5,990. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemampuan komunikasi sebesar 42,881 dan pengaruh terkecil ditunjukkan pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja staf sebesar 4,954.

Berdasarkan uraian tersebut, variabel bebas kemampuan komunikasi dan kinerja staf memiliki nilai *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Berdasarkan analisis data, pada Tabel 4 berikut menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kemampuan komunikasi adalah 0,757 yang berarti kemampuan komunikasi dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sebesar 75,7 persen. Adapun nilai *R-Square* variabel kinerja staf sebesar 0,883 yang bermakna kinerja staf dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi sebesar 88,3 persen.

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	Nilai R Square
Kemampuan Komunikasi	0.757
Kinerja Staf	0.883

Sumber: data diolah, 2021.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, di mana semakin tinggi

Q-Square, maka model dinyatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,757) \times (1 - 0,883)] \\ &= 1 - (0,243 \times 0,117) \\ &= 1 - 0,028 = 0,972 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,972. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 97,2 persen sedangkan sisanya sebesar 2,8 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji Hipotesis

Pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf, gaya kepemimpinan terhadap kemampuan komunikasi dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja staf, dapat dicermati dari *path coefficient* pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh	t-Statistik	P-Values	Hasil
H1	Gaya kepemimpinan => Kinerja Staf	5,990	0,000	Diterima
H2	Gaya kepemimpinan => Kemampuan Komunikasi	42,881	0,000	Diterima
H3	Kemampuan komunikasi => Kinerja Staf	4,954	0,000	Diterima

Sumber: data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf sebesar 5,990 > 1,96. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan komunikasi sebesar 42,881 > 1,96. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf sebesar 4,954 > 1,96.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Staf

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value 5,990 > 1,96 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf. Koefisien determinasinya 0,883 yang berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf sebesar 88,3 persen dan sisanya sebesar 11,7 persen adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya (Thoah, 2013), sedangkan kinerja pegawai atau staf adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2016). Kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah yang tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam suatu kelompok atau lembaga dan organisasi. Gaya kepemimpinan berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau menciptakan lingkungan kerja, memotivasi, kinerja jadi lebih baik kepada sasaran yang dituju dengan ketentuan dan perencanaan serta pemberian kompensasi sesuai dengan prestasi kinerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan dan dapat memenuhi keinginan bawahan dapat menjadikan karyawan atau pegawai lebih semangat dalam bekerja, lebih fokus, merasa nyaman dan aman, sehingga hal

ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Altun *et al.* (2017), Babatunde & Emem (2015), Iqbal *et al.* (2015), Basit *et al.* (2017), Khoza *et al.* (2016), Memon (2014), Sougui *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value $42,881 > 1,96$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan komunikasi. Koefisien determinasinya adalah 0,757 yang berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf adalah sebesar 75,7 persen dan sisanya sebesar 24,3 persen adalah faktor lain yang tidak diteliti. Kemampuan komunikasi adalah suatu kecakapan atau keterampilan komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau di antara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan terhadap pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi yang dilakukan (Devito, 2013). Gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan keinginan serta kebutuhan bawahan membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik dari seorang pimpinan. Menjadi seorang pemimpin diharuskan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk diajak bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi kepada bawahan atau pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pour *et al.* (2016), Cullen & Gordon (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kemampuan komunikasi

Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Staf

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value $4,954 > 1,96$ artinya kemampuan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf. Koefisien determinasinya adalah 0,883 yang berarti besarnya pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja staf adalah sebesar 88,3 persen dan sisanya sebesar 11,7 persen adalah faktor lain yang tidak diteliti. Kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh setiap orang dalam suatu organisasi dapat mudah memahami informasi atau tugas pekerjaan yang disampaikan, memahami bimbingan, arahan dari pimpinan, dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja, komunikasi yang baik dapat terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja. Kemampuan komunikasi yang baik ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Muchran *et al.* (2017), Pradana *et al.* (2016), Shintia & Rachmiyati (2016), Wiguna (2015), Cullen & Gordon (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf Anggota DPR RI Fraksi PKS. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka semakin meningkat kinerja staf Anggota DPR RI Fraksi PKS. Selain itu terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan komunikasi Anggota DPR RI Fraksi PKS. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka semakin meningkat kemampuan komunikasi Anggota DPR RI Fraksi PKS. Terakhir, terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan komunikasi terhadap kinerja staf Anggota DPR RI Fraksi PKS. Hal ini berarti semakin baik kemampuan komunikasi Anggota DPR RI Fraksi PKS maka semakin meningkat kinerja staf Anggota DPR RI Fraksi PKS.

DAFTAR PUSTAKA

- Altun, Ö., Cizzeliogullari, M. Necati, & Babayigit, M. Veysi. (2017). The Impact of Leadership Styles on Employees Performance in Organization. *Conference Proceeding: The First International Congress on Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability*.
- Astuti & Dharmadiaksa. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Teknologi Sistem Informasi di Indonesia. *Makalah Seminar Nasional*.
- Babatunde. O. & Emem I. (2015). The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*, 5(1), 193-205.
- Basit, A., Sebastian, V. & Hassan, Z. (2017). Impact of Leadership Style On Employee Performance (A Case Study On A Private Organization In Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2).
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (2010). A New Look at Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Cullen, C.B. & Gordon, P.A. (2014). The Relationship between Leadership and Communication Skills of Nurse Managers and the Organizational Citizenship Behaviors of Medical-Surgical Nurses and Nursing Assistants. *Management and Organizational Studies*, 1(2).
- Devito, A. J. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Effendy, O. U. (2008). *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal N, Anwar, S. & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5).
- Jimoh, A.M. (2008). Emotional Labour, Conscientiousness and Job Tenure as Predictors of Job Performance Among University Administrative Workers in Southwestern Nigerian. *International Journal of African & African American Studies*, 7(2). 111-123.
- Karami, N., et al., (2017). General Review and Classification of Different MPPT Techniques. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 68, 1–18
- Khoza, N., Chetty, N., Karodia, & A. Mahomed. (2016). Impact of Leadership Style on Employee Performance in the Forensic Science Laboratory of the South African Police Service in Amanzimtoti. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(1).
- Maharjan. (2012). Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College. *Teachers Administrative and Management Review*, 24(2).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Memon, K. Rasheed. (2014). Effects of Leadership Styles on Employee Performance: Integrating the Mediating Role of Culture, Gender and Moderating Role of Communication. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(7).
- Muchran BL, Muchran, M. & Muchran, M. (2017). The Influence of Leader Communication Skills on Employee Performance and Motivation as a Moderating Variable in the Tourism Industry. *Journal of Culture, Society and Development*, 36.
- Pour, V.B., Sareshkeh, S.K., Moghadam, M.K., Kazemi, M F., & Toubia, N. (2016). The Relationship Between Leadership Style and Communication Skills in High School Physical Education Teachers of Guilan Province. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 1(1).

- Pradana, L. R., Setyanti, S. W. L. Hana., & Endhiarto, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan UMKM Kabupaten Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 127 - 143
- Rivai, V., & Basri. (2014). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. S. & Coulter, M. (2012). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Penerbit Salemba.
- Shintia, N., & Rachmiyati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Poliklinik Negeri Banjarmasin. *Jurnal Intekna*, 516(2), 101-200.
- Sougui, A. O., Bon A.T., & Hassan, H.M.H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Employees' Performance in Telecom Engineering Companies. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 7(13). 1-13.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiguna, I D., & G.E. Candra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2085-2094
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.