

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti

Imam Sakhroni¹, Thoriq Alamsyah², Sentot Imam Wahjono³

Jurusan Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

Email: Imamsakhroni319@gmail.com, thoriqtibo123@gmail.com

Citation: Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, S.I., (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(2), 119–124.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/358>

Received: 27 Desember 2024

Accepted: 15 Januari 2025

Published: 18 Februari 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

in a competitive business era, organizational performance is crucial for sustainability and relevance. This research explores the role of leadership and communication in enhancing employee performance. Leadership is more than just a position; it encompasses the ability to motivate and lead employees, thereby influencing their motivation and performance. Theoretical research identifies leadership styles, such as transformational and transactional leadership styles, which play a crucial role in creating a positive work environment. Effective communication as the foundation of the relationship between managers and employees involves conveying information, listening with empathy, and ensuring mutual understanding. Good communication creates a collaborative work environment, supports the organization's vision, and enhances performance. Challenges such as resistance to change highlight the need for continuous research and development to improve the quality of leadership and communication. A deep understanding of these dynamics supports the development of adaptive and effective strategies to support organizations in a dynamic business environment..

Keywords: Leadership, Communication, Employee Performance.

Abstrak

Di era bisnis yang kompetitif, kinerja organisasi sangat penting untuk keberlanjutan dan relevansi. Penelitian ini mengeksplorasi peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. kepemimpinan lebih dari sekedar jabatan kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memotivasi dan memimpin karyawan, sehingga mempengaruhi motivasi dan kinerja. penelitian teoritis mengidentifikasi gaya kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. komunikasi yang efektif sebagai landasan hubungan antara manajer dan karyawan melibatkan penyampaian informasi, mendengarkan dengan

empati, dan memastikan saling pengertian. komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, mendukung visi organisasi, dan meningkatkan kinerja. tantangan seperti penolakan terhadap perubahan menyoroti perlunya penelitian dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan komunikasi. pemahaman mendalam tentang dinamika ini mendukung pengembangan strategi adaptif dan efektif untuk mendukung organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era modern ini, selain perkembangan teknologi, perusahaan juga membutuhkan sumber daya yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, selalu berperan aktif dan kreatif, efisien dalam menjalankan berbagai aktivitas dalam perusahaan agar keberhasilan, tujuan proses dan tuntutan karyawan dapat seimbang. Pada dasarnya semua perusahaan pasti menginginkan perkembangan yang pesat terutama terkait dengan peningkatan kinerja. (Nainggolan 2020)

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karena telah terbukti manfaatnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sukmawati and Langgeng Ratnasari 2020) kinerja yang baik. (2019) merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dikaitkan dengan sistem formal dan sistematis yang dirancang untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi karakteristik, perilaku, dan hasil terkait pekerjaan termasuk tingkat kehadiran. Harijanthi dan Valijanthi (2020)

Kehadiran karyawan bukan satu-satunya indikator kinerja yang buruk ada juga faktor lain, seperti komunikasi dan gaya kepemimpinan. Menurut Edison et al., (2018) menguraikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain kompensasi, komunikasi, manajer, dan kepemimpinan. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, terjalannya komunikasi yang baik antar pegawai akan meningkatkan kinerja dan mengurangi laju penurunan kinerja pegawai. (Friska Purnamasari Sihombing 2016)). Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didefinisikan sebagai perilaku dan strategi dan merupakan hasil kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan oleh pemimpin ketika berupaya meningkatkan kinerja bawahannya. Kumara & Agustina, (2018)

Menurut Prayogi dkk. (2019) mengingatkan pimpinan bertanggung jawab secara intuitif mengambil tanggung jawab, mengevaluasi kinerja seakurat mungkin, dan mengkomunikasikan evaluasi tersebut kepada bawahannya. Pimpinan perlu mengetahui kekurangan dan masalah apa yang dihadapi karyawannya dan bagaimana cara mengkomunikasikannya. Menurut (Amanah 2012)), lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan studi Oktaria (2021) komunikasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan ambisi teknis juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu mengenai variabel dan indikator yang digunakan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang digunakan di bidang Properti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyelidiki sejauh mana komunikasi internal mempengaruhi kinerja karyawan. dan penelitian ini juga bertujuan untuk memahami apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi. Hubungan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bidang Properti.

METODE PENELITIAN/

Metode penulisan karya ilmiah ini meliputi pendekatan kualitatif dan penelusuran literatur (library search). Kajian hubungan dan pengaruh antara teori dan variabel dilakukan dengan mencari buku dan jurnal baik dalam format tradisional di perpustakaan maupun online melalui sumber seperti Mendeley, Google Scholar, dan media online lainnya. Dalam konteks penelitian kualitatif, penggunaan tinjauan pustaka dilakukan sesuai asumsi metodologis. Dalam pendekatan induktif, penggunaan tinjauan pustaka tidak dirancang untuk memandu pertanyaan penelitian, melainkan mendukung sifat penelitian yang bersifat eksploratif (Ali, H. & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam konteks manajemen organisasi, dan penelitian teoritis tentang kepemimpinan memberikan wawasan rinci mengenai dinamika, jenis, dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut (Manner Tampubolon 2022), kepemimpinan dianggap sebagai suatu dinamika yang berkembang dan berubah seiring berjalannya waktu. Para penulis tersebut menekankan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan dinamika internal organisasi (Nofrialdi et al. 2023) Kekuatan kepemimpinan ini mencakup kemampuan memotivasi karyawan untuk menghadapi tantangan, mengenali peluang, dan menerima perubahan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada struktur dan proses organisasi saja, namun juga memperhatikan aspek dinamis yang dapat mempengaruhi keseimbangan dan kelangsungan organisasi.

Sementara itu, Mattayang (2019) memberikan gambaran lebih rinci mengenai tipe dan gaya kepemimpinan. Menurutnya, ada berbagai jenis kepemimpinan, antara lain kepemimpinan otoriter, demokratis, laissez-faire, transformasional, dan transaksional. Penelitian ini menyatakan bahwa setiap jenis kepemimpinan mempunyai karakteristik berbeda yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai (Husadha et al., 2020). Misalnya, kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan yang inovatif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang, sedangkan kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran manfaat yang jelas antara pemimpin dan bawahan (Sudiantini & Saputra, 2022).

Oleh karena itu, kajian teoritis ini menyoroiti pentingnya memahami dinamika kepemimpinan yang berkembang dan keragaman tipe dan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada konteks organisasi (Widjanarko, Pramukty, dkk, 2022). Pemimpin yang mampu mengintegrasikan pendekatan-pendekatan yang berbeda ini secara bermakna dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mahaputra & Saputra, 2021).

Komunikasi

Menurut (Penulis et al. 2021) komunikasi organisasi merupakan faktor kunci efektivitas dan keberhasilan organisasi. Penulis menekankan bahwa komunikasi organisasi melibatkan

pertukaran informasi, ide, dan pandangan di antara seluruh anggota organisasi (Soesanto et al., 2023). Lebih lanjut, komunikasi yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan saling pengertian, meminimalkan kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif.

Ruliana & Lestari (2019) memberikan wawasan teoritis lebih lanjut mengenai konsep komunikasi, ini mencakup berbagai teori komunikasi, termasuk teori komunikasi interpersonal, teori komunikasi massa, dan teori komunikasi organisasi. teori-teori ini memberikan kerangka untuk memahami proses komunikasi dalam berbagai situasi. misalnya, teori komunikasi interpersonal membahas tentang interaksi komunikatif antar individu, sedangkan teori komunikasi massa menekankan pada bagaimana pesan dikomunikasikan kepada khalayak luas melalui media berskala besar (Widjanarko, Hadita, dkk., 2023). keduanya sepakat bahwa komunikasi yang efektif memerlukan keterampilan mendengarkan, kejelasan pesan, dan tanggapan yang konstruktif. dalam konteks organisasi, komunikasi yang baik juga mencakup kelancaran arus informasi dari tingkat manajemen hingga operasional, sehingga mendukung terbentuknya budaya organisasi yang sehat.

Oleh karena itu, kajian teoritis ini menekankan peran sentral komunikasi dalam konteks organisasi, dan pemahaman mendalam tentang teori komunikasi akan membantu organisasi membangun sistem komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka.

Kinerja Karyawan

saat mengevaluasi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi, variabel “kinerja karyawan” adalah yang utama. di bawah ini adalah kajian teori dengan menggunakan referensi yang telah disediakan yaitu (Susanto 2022) dan Akbar (2018). Menurut Muizu et al., (2019) kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi persepsi dan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Widjanarko, Wahyu Hidayat, dkk., 2022). Kepemimpinan yang dapat menginspirasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung perkembangannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Ali et al., 2022).

Sedangkan Akbar (2018) melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. penulis menganggap variabel seperti lingkungan kerja, motivasi, , dan pelatihan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian Akbar (2018) yang menggunakan pendekatan ini menyoroti bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan tetapi juga variabel lain yang berkaitan dengan kondisi dan dukungan organisasi (Saputra, Masyrurroh et al., 2023). dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwa baik faktor kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan maupun faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan lain-lain saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan (Saputra & Sumantyo, 2023). pemahaman mendalam terhadap variabel-variabel tersebut dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Andrian et al., 2021).

Penelitian Terdahulu

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1	Pasaribu, J. A. (2021)	Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan	Kedua artikel merinci konsep-konsep teoritis untuk mendukung pemahaman tentang	Artikel ini membahas kepemimpinan dan komunikasi,

		kerja terhadap pegawai	kinerja	faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	sementara Pasaribu (2021) mencakup lebih banyak variabel seperti motivasi dan lingkungan kerja.
2	Geralt, F. E., Kolehangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020)	Penelitian ini mencoba memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera.	Kedua artikel mengakui peran penting kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Artikel ini menekankan pentingnya kepemimpinan dan komunikasi dalam konteks umum, sementara artikel Geralt et al. (2020) lebih spesifik dengan fokus pada gaya kepemimpinan dan komunikasi di perusahaan tertentu	

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

kepemimpinan lebih dari sekedar gelar atau gelar; kepemimpinan juga mencakup kemampuan memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan bersama. dalam era bisnis yang kompetitif, kinerja organisasi sangatlah penting dan kepemimpinan memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. pentingnya kepemimpinan tercermin dari kemampuan mengembangkan visi dan strategi yang jelas bagi perusahaan, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang merangsang kontribusi terbaik setiap anggota tim. faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional, otoriter atau demokratis berperan penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan. misalnya, gaya kepemimpinan transformasional () cenderung menciptakan lingkungan yang inovatif, sedangkan kepemimpinan transaksional menekankan pertukaran manfaat yang jelas antara pemimpin dan bawahan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan penyampaian informasi, tetapi juga kemampuan mendengarkan dengan penuh empati, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan pemahaman bersama di antara semua pihak. Di era bisnis yang kompleks dan dinamis ini, peran komunikasi menjadi landasan terpenting dalam membangun hubungan yang sehat antara manajer dan karyawan, serta anggota tim lainnya. Pentingnya komunikasi ditunjukkan oleh kemampuannya menjembatani pemahaman antara kebutuhan, harapan, dan peran individu dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kolaboratif di mana informasi mengalir dengan lancar dari tingkat manajemen hingga operasional (Fauzi, Fikri, dkk. 2022). Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan suasana dimana karyawan merasa dihargai dan didukung (Saputra & Sumantyo, 2022).

SIMPULAN Dan Saran

Dalam era bisnis yang kompetitif, perusahaan perlu bekerja secara optimal agar tetap relevan dan berkelanjutan. dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan dan komunikasi. kepemimpinan tidak terbatas pada jabatan saja, namun juga mencakup kemampuan memotivasi, menginspirasi, dan memimpin karyawan untuk mencapai tujuan bersama. kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik. dilihat dari kinerja karyawan, kepemimpinan dan komunikasi saling berkaitan dan berpengaruh positif. gaya kepemimpinan seperti transformasional atau transaksional mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. komunikasi yang baik meminimalkan ketidakpastian, meningkatkan transparansi, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi. meskipun terdapat tantangan seperti perbedaan gaya komunikasi dan kompleksitas struktur organisasi, penelitian dan pengembangan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, Anita. (2012). "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KARYAWAN PADA PT. UNITED TRACTORS, TBK MEDAN."
- Friska Purnamasari Sihombing. (2016). "PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA CAFÉ KOPI MASSA KOKTONG LIM MING."
- Manner Tampubolon. (2022). "DINAMIKA KEPEMIMPINAN." <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>.
- Nainggolan. (2020). "PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJA TERHADAP KINERJA. KUNDUR MAS TANJUNG BATU KUNDUR KARIMUN."
- Nofrialdi, Reski, Ebit Bimas Saputra, Farhan Saputra, and Reski Nofriadi. (2023). "Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu Dan Supply Chain" 1 (1). <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i1>.
- Penulis, Tim, Robert Tua Siregar, Ujang Enas, Debi Eka Putri, Imanuddin Hasbi, Athik Hidayatul Ummah, Opan Arifudin, et al. (2021). KOMUNIKASI ORGANISASI. www.penerbitwidina.com.
- Sukmawati, Erni, & Sri Langgeng Ratnasari. (2020). "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PELATIHAN, ETOS KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KARYAWAN." DIMENSI 9 (3): 461–79. <https://doi.org/ErniSukmawati,SriLanggengRatnasari,Zulkifli>.
- Susanto, Edy. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi." EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN 4 (6): 7851–57. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>.