

Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dewan Pimpinan Pusat Partai XX

<http://dx.doi.org/10.25008/wartaiski.v3i01.55>

Astrid Darmawan^{1*}, Poppy Ruliana², Irwansyah³

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi InterStudi, Jakarta

Jl. Wijaya II No. 62, Kebayoran Baru, Jakarta 12160 - Indonesia

³Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Indonesia

Kampus UI Depok, Kecamatan Beji, Kota Depok 16424 - Indonesia

*e-mail korespondensi: astrid@pascasarjana.interstudi.edu

Submitted: 13/04/2020, **Revised:** 21/05/2020, **Accepted:** 18/06/2020

Accredited by Kemristekdikti No. 30/E/KPT/2019

Abstract

The purpose of this research is to find out and explain the effect of internal communication and transformational leadership style on the performance of the XX Party Central Executive Board (DPP). The communication theory used in this research is the internal theory of Lawrence D. Brown, while leadership style refers to Bernard M. Bass' and Bruce J. Avolio's opinions and performance is based on Gomes's opinion. This research uses a quantitative approach, while the research method is a survey to explain the effect of internal communication and transformational leadership styles on the performance of XX Party Central Executive Board (DPP) through simple random sampling techniques. The validity test of the research instruments uses the Pearson statistical formula and reliability with the Cronbach coefficient. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, literature, documentation and the internet to obtain information and data which are relevant to this research. Data analysis technique used in this research is quantitative using path and qualitative analysis to interpret data. The results of this research show that there was a strong influence of the communication climate, transformational leadership style on the performance of the XX Party Central Executive Board.

Keywords: *Performance, political parties, political communication, internal communication, transformational leadership style*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Dewan Pimpinan Pusat (DPP) Partai XX. Teori komunikasi yang dipakai dalam penelitian adalah teori internal dari Lawrence D. Brown, sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada pendapat Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, sedangkan kinerja didasarkan pada pendapat Gomes. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah survei untuk menjelaskan pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja DPP Partai XX dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Uji validitas instrumen penelitian menggunakan rumus statistik Pearson dan reliabilitas dengan koefisien *Cronbach*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, literatur dan dokumentasi serta internet untuk mendapatkan informasi dan data sesuai dengan penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur dan kualitatif untuk menginterpretasikan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kuat iklim komunikasi, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja DPP Partai XX

Kata kunci: *Gaya kepemimpinan transformasional, kinerja, komunikasi politik, komunikasi internal, partai politik*

PENDAHULUAN

Fenomena komunikasi internal politik selalu aktual untuk dipelajari secara mendalam sejalan dengan meningkatnya permasalahan pada organisasi politik yang membutuhkan sistem dalam organisasi dan sumber daya manusia untuk menentukan pengembangan organisasi. Ini menyiratkan, komunikasi adalah sesuatu yang dapat mengikat kesatuan organisasi.

Komunikasi internal membantu anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, merespons dan menerapkan perubahan organisasi, mengkoordinasikan kegiatan organisasi, dan memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan dengan visi, misi, dan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh para pemangku kepentingan. Di samping itu, komunikasi internal berdasarkan struktur para pihak dipandu oleh aturan, konvensi, dan prinsip tertentu.

Pada dasarnya, konstitusi partai politik menyediakan struktur partai dan proses pengambilan keputusan. Garis wewenang sebagaimana dinyatakan dalam struktur hierarki organisasi formal partai politik menyediakan komunikasi vertikal dan horizontal. Hasil penelitian Bennet et.all (2018) menunjukkan, di Indonesia pola komunikasi, organisasi, dan keterlibatan warga negara tidak terlalu meyakinkan (Blumler, 2016). Kekacauan pertumbuhan ruang publik, tempat putaran partai konvensional dan politisi berinteraksi dengan bentuk baru organisasi, dimungkinkan oleh platform teknologi dan produksi informasi.

Formasi hibrida ini seringkali tidak memiliki batas yang koheren dan kontrol organisasi dari institusi modern seperti partai dan organisasi pers. Beberapa di antaranya adalah organisasi terpusat di sekitar para pemimpin kuat yang mendominasi proses pengambilan keputusan partai dan komunikasi. Model-model vertikal semacam itu bersaing relatif lebih efektif dalam warisan secara tatap muka yang tetap dari proses pemilihan demokratis modern (Bennett et al., 2018). Banyak partai politik modern mengkaitkan pemerintah dan yang diperintah. Dalam prosesnya, mereka memainkan peran perantara, menghubungkan warga negara dengan perwakilan mereka, dan berfungsi sebagai saluran utama untuk meminta pertanggungjawaban pemerintah atas kinerja mereka. Partai politik dapat dipahami sebagai alat komunikasi. Ini berarti bahwa komunikasi terjadi melalui partai politik dan berasal dari mereka. Intinya, komunikasi politik memungkinkan para pihak untuk terhubung dengan warga negara dan memberikan jalan bagi partisipasi publik: menyusun pilihan pemilihan warga negara dan menghubungkan para pemimpin dan pejabat terpilih di sekitar program bersama.

Pada kebanyakan kasus, partai politik menganggap komunikasi dengan warga dan memilih sebagai hal relevan dengan mandat mereka untuk memenangi pemilihan yang dalam prosesnya mengabaikan kebijakan dan strategi komunikasi internal. Motif ini didasarkan pada asumsi bahwa partai yang mampu memobilisasi basis keanggotaan memiliki peluang lebih tinggi untuk berpartisipasi dengan sukses dalam setiap kontes politik, memenangi pemilihan dan memberikan pengaruh pada pembentukan opini politik. Akibatnya, para pihak lebih fokus pada komunikasi eksternal dengan mengabaikan komunikasi intra-partai. Mereka lupa, hanya partai politik dengan sistem komunikasi internal efisien yang mampu melakukan komunikasi eksternal secara efisien (Conducted, 2016).

Partai politik adalah fitur utama dari demokrasi. Mereka adalah kendaraan bagi warga negara untuk berkumpul secara bebas, berkampanye meraih jabatan publik, mengekspresikan minat dan kebutuhan, serta menetapkan aspirasi masyarakat. Selain mengisi jabatan politik dan menjalankan kekuasaan, partai politik berkontribusi pada konsolidasi demokratis melalui perwakilan, integrasi, agregasi, rekrutmen, pelatihan, dan mengorganisir pertanggungjawaban yang bertentangan dengan pemerintah. Partai menyediakan basis organisasi untuk membentuk pemerintahan saat menjadi mayoritas, dan mereka berfungsi sebagai oposisi pemerintah ketika jadi minoritas. Fungsi partai-partai politik ini sangat penting dalam mempertahankan demokrasi dan mempromosikan tata pemerintahan yang baik (Scarrow et al., 2017).

Komunikasi internal partai politik berfokus pada hubungan antara karyawan, anggota, kelompok dan organisasi yang merupakan fasilitator dalam proses menciptakan kerjasama. Mereka memainkan peran perantara, menghubungkan warga dengan perwakilan mereka, dan berfungsi sebagai saluran utama untuk meminta pertanggungjawaban pemerintah atas kinerjanya. Ini berarti bahwa komunikasi dilakukan melalui partai politik dan berasal dari mereka. Oleh karena itu, komunikasi politik memungkinkan para pihak untuk terlibat dengan warga negara dan memberikan jalan bagi partisipasi publik, mengembangkan pilihan pemilihan warga negara, menghubungkan para pemimpin dan pejabat

terpilih di sekitar program publik. Mandat mereka untuk memenangkan pemilihan dan dalam prosesnya mengabaikan kebijakan dan komunikasi internal.

Motif ini didasarkan pada asumsi bahwa mereka yang mampu memobilisasi basis keanggotaan besar memiliki peluang lebih tinggi untuk berhasil berpartisipasi secara serius untuk memenangi pertempuran politik, memenangkan pemilihan umum dan memberikan pengaruh pada pembentukan opini publik. Akibatnya, partai politik, seperti Partai XX, lebih fokus pada komunikasi eksternal dengan mengabaikan komunikasi internal, meskipun komunikasi internal memainkan peran penting dalam mengkomunikasikan kebijakan partai kepada publik.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut, gaya kepemimpinan Partai XX berperan penting dalam proses komunikasi internal yang didasarkan pada pertukaran informasi dan didasarkan pada otoritas, birokrasi dan legitimasi dalam organisasi DPP Partai XX. Temuan penelitian Bouckenooghe menunjukkan bahwa efek faktor kontekstual yaitu sejarah perubahan, kepercayaan pada manajemen puncak dan komunikasi pada komitmen, terhadap perubahan dimediasi oleh tingkat kontrol psikologis yang dirasakan (Bouckenooghe, 2012). Hasil penelitian Muchtar menunjukkan, Partai XX mempunyai infrastruktur yang kuat, dan mudah mensosialisasikan paradigma baru di lingkungan partai, tetapi belum sepenuhnya dapat menghapus stigma negatif masyarakat yang memandang mereka sebagai partai orde baru (Muchtar, 2013).

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Patrick Osei-Kufuor menunjukkan, komunikasi internal berdasarkan struktur para pihak sebagian besar bersifat formal, dipandu oleh aturan, konvensi, dan prinsip tertentu. Pada dasarnya, konstitusi partai politik menyediakan struktur partai dalam proses pengambilan keputusan. Garis wewenang sebagaimana dinyatakan dalam struktur hierarki organisasi formal partai politik terjadi pada komunikasi vertikal dan horizontal (Conducted, 2016). Hasil penelitian Semegine (Semegine, 2012) memperlihatkan komunikasi merupakan prasyarat bagi staf dalam organisasi dan berperang dalam menentukan efisiensi organisasi.

Perhatian telah bergeser dalam bidang komunikasi organisasi. Sebagian besar mempertimbangkan efek yang berasal dari mayoritas staf yang diberikan informasi, dan tingkat kepuasan komunikasi (*horizontal, vertical dan diagonal*). Hal serupa terdapat pada hasil penelitian yang dilakukan Ruliana (2018), komunikasi internal memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama komunikasi vertikal.

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Linjuan Rita Men menunjukkan bahwa para pemimpin memainkan peran *galvanis* dalam komunikasi internal. Organisasi harus memberikan informasi akurat kepada para manajer di semua tingkatan yang selaras dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, menawarkan pelatihan untuk membekali mereka dengan kepemimpinan transformasional yang memfasilitasi komunikasi internal strategis, dan mengembangkan keterampilan komunikasi kepemimpinan (Men, 2014, Khalisha, 2019kha).

Hasil penelitian Martelli et al menunjukkan, kepemimpinan transformasional berfokus pada identifikasi pemimpin-pengikut, dan menekankan pertimbangan stimulasi intelektual dalam menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Martelli et al., 2016). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Bouckenooghe menunjukkan, hubungan negatif antara persepsi politik organisasi dan komitmen terhadap perubahan dimoderasi oleh kepercayaan pada manajemen puncak, sejarah perubahan, dan komunikasi formal (Bouckenooghe, 2012), oleh karena itu dalam merumuskan perubahan, digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dengan lingkungan kerja yang partisipatif, peluang untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan sebagai kondisi yang melatarbelakangi proses tersebut. Namun dalam praktiknya, proses perubahan itu dijalankan dengan bertumpu pada pendekatan transaksional yang mekanistik dan bersifat teknikal.

Manusia cenderung dipandang sebagai suatu *entity* ekonomik yang siap dimanipulasi dengan menggunakan sistem imbalan dan umpan balik negative untuk mencapai manfaat ekonomi yang sebesar-besarnya. Pemimpin transformasional bisa berhasil mengubah *status quo* dalam organisasi dengan cara mempraktikkan perilakunya yang sesuai pada setiap tahapan proses transformasi. Apabila cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka sang pemimpin perlu menyusun visi dan tujuan organisasi baru dengan fokus strategik dan motivasional sehingga dapat membentuk kinerja sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen.

Beberapa penelitian tersebut menggambarkan pentingnya komunikasi internal dalam organisasi partai politik dan kinerja anggotanya dan proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi politik secara internal berfokus pada komunikasi vertikal dan horizontal tetapi tidak mengkaitkan dengan gaya

kepemimpinan transformasional dan komunikasi diagonal. Padahal menurut Fayol, konsep komunikasi diagonal diperkenalkan untuk menangkap tantangan komunikasi baru yang terkait dengan bentuk organisasi baru. Seperti matriks dan organisasi menunjukkan, komunikasi lintas saluran adalah penting dan perlu ada, terutama bagi karyawan tingkat bawah. (Semegine, 2012), Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja DPP Partai XX,

KERANGKA TEORI

Komunikasi Partai Politik

Partai politik adalah tim yang terdiri dari individu, mencoba mengendalikan pejabat pemerintah dengan mendapatkan kekuasaan dalam pemilihan umum berdasarkan konstitusi. Mengikuti definisi ini, partai politik dianggap sebagai asosiasi permanen warga negara berdasarkan keanggotaan dan program yang bertujuan untuk memegang posisi menentukan secara politis melalui pemilihan umum untuk mewujudkan tujuan politik dan menyelesaikan masalah yang belum terselesaikan (Conducted, 2016).

Partai-partai politik memiliki susunan kelembagaan yang berbeda sesuai dengan sistem politik yang beroperasi. Biasanya partai politik memiliki struktur yang terdesentralisasi. Organisasi partai mengikuti struktur tingkat nasional, regional, dan kecamatan. Struktur partai di tingkat kabupaten atau daerah pemilihan biasanya harus sesuai dengan struktur di tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, di tingkat kabupaten, ada Komite Eksekutif yang terdiri dari pejabat terpilih atau anggota partai yang dipilih melalui konvensi partai.

Komunikasi adalah salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi. Partai politik membutuhkan komunikasi karena merupakan mekanisme yang memungkinkan mereka untuk terhubung dengan pemilih dan masyarakat secara keseluruhan, serta dengan anggota partai. Komunikasi politik dalam pencarian persetujuan publik selalu menjadi bagian dari persyaratan utama kepemimpinan politik di negara demokrasi (Conducted, 2016).

Komunikasi membantu individu dan kelompok mengoordinasikan kegiatan untuk mencapai tujuan, dan sangat penting dalam sosialisasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan proses manajemen perubahan. Komunikasi dianggap sebagai instrumen manajemen sebagai bentuk komunikasi internal dan eksternal yang digunakan secara sadar, diselaraskan seefektif dan seefisien mungkin dalam menciptakan kondisi menguntungkan bagi partai politik.

Struktur partai politik menentukan pola komunikasi yang ada. Berdasarkan struktur, partai politik harus memiliki sistem yang dirancang dengan baik untuk memfasilitasi komunikasi terbuka antara pemimpin partai dan anggota serta antara struktur yang berbeda di dalam partai, seperti antara dua cabang lokal atau antara komite, organ, dan sayap partai. Struktur organisasi mengacu pada pola hubungan yang ditentukan secara formal antara berbagai unit partai (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2011).

Meskipun proses dasar komunikasi serupa dalam banyak konteks yang berbeda, struktur partai politik memiliki dampak mendalam pada proses komunikasi (Greenberg & Baron, 2011). Struktur partai politik menyediakan komunikasi terbuka dalam dua arah berbeda: vertikal dan horizontal (Lunenburg & Ornstein, 2008). Dengan kata lain, sebuah partai harus memiliki komunikasi vertikal dan horizontal secara terbuka.

Komunikasi ke atas dan ke bawah umumnya mengikuti hierarki formal dalam partai politik. Di setiap tingkat hierarki, berbagai orang melakukan peran dalam membangun partai. Partai yang sukses memiliki struktur komunikasi yang jelas, diketahui dan dipahami oleh anggotanya serta diperkuat oleh mekanisme komunikasi internal partai. Kebijakan komunikasi internal akan menunjukkan pedoman yang menyatakan peran, tanggung jawab, dan wewenang untuk memastikan koordinasi dan koherensi.

Komunikasi internal berdasarkan struktur para pihak sebagian besar bersifat formal dan dipandu oleh aturan, konvensi, dan prinsip tertentu. Pada dasarnya, konstitusi partai politik menyediakan struktur partai dan proses pengambilan keputusan. Garis wewenang sebagaimana dinyatakan dalam struktur hierarki organisasi formal partai politik, berada dalam bentuk komunikasi vertikal dan horizontal. Proses ini merupakan kombinasi dari orang-orang, pesan, makna, praktik, tujuan dan itu adalah dasar dari organisasi modern (Conducted, 2016).

Menurut Lawrence D. Brennan, pertukaran ide antara administrator dalam struktur tertentu (organisasi), serta pertukaran ide secara horizontal, vertikal dan diagonal berguna dalam menyelesaikan pekerjaan operasi dan manajemen (Ruliana Poppy, 2014). Semegine menyatakan, komunikasi internal

organisasi terdiri dari komunikasi vertikal, horisontal, dan diagonal (Semegine, 2012). Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara individu-individu yang diposisikan secara hierarki dan mencakup arus informasi dari bawah ke atas (*upward communications*) serta dari atas ke bawah (*downward communications*). Jadi komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (*two way traffic communication*).

Komunikasi *ke bawah* menjelaskan bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Arus pesan mengalir dari atasan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Sedangkan komunikasi ke atas, informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah atau bawahan ke tingkat yang lebih tinggi atau atasan. Pada organisasi yang menganut keterbukaan, semua pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk berkomunikasi ke atas, kecuali mereka yang menduduki posisi puncak (Ruliana et al., 2018).

Komunikasi horizontal adalah tindakan komunikasi yang terjadi antara karyawan atau bagian yang memiliki posisi yang sama. Fungsi komunikasi horizontal adalah untuk meningkatkan koordinasi tugas, upaya menyelesaikan masalah, berbagi informasi, dan membangun hubungan melalui kegiatan bersama. Sementara itu, komunikasi diagonal terjadi pada komunikasi antara pimpinan dan pekerja di divisi fungsional yang berbeda, dan sifatnya informal. Sama halnya dengan komunikasi vertikal dan horisontal, komunikasi diagonal juga penting dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

James MacGregor Burns (Ruliana Poppy, 2014) menjelaskan, kepemimpinan transformasional pada dasarnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melaksanakan tanggung jawab lebih dari yang mereka harapkan. Sedangkan Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio menjelaskan, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi (Bernard et al., 1996).

Dimensi pertama, disebut pengaruh ideal. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu membuat pengikut mereka mengagumi, menghormati, dan percaya pada saat yang sama. Dimensi kedua, sebagai motivasi untuk inspirasi. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan harapan tentang prestasi karyawan yang menunjukkan komitmen, kepada seluruh organisasi, dan mampu membangkitkan motivasi tim dalam organisasi. Dimensi ketiga, disebut stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang harus dapat mempengaruhi ide-ide baru, memberikan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi staf, dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk menemukan pendekatan. Dimensi keempat, disebut sebagai pertimbangan individu, adalah pemimpin transformasional yang digambarkan sebagai pemimpin yang ingin mendengarkan masukan dari karyawan dan memperhatikan kebutuhan mereka (Ruliana Poppy, 2014).

Sementara itu, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Menurut Gomes (2001) ada tiga kualifikasi bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif. Pertama, *relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja. Kedua, *reliability*, menunjukkan tingkat kriteria menghasilkan hasil yang konsisten. Ketiga, *discrimination*, mengukur tingkat suatu kriteria kinerja memperlihatkan perbedaan-perbedaan pada tingkat kinerja (Ruliana Poppy, 2014).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif (Bungin, 2010). Metode penelitian yang digunakan adalah survei yang dalam ilmu sosial banyak (Singarimbun, 2006). Populasi penelitian ini berjumlah 251 anggota DPP Partai XX.

Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti mengambil 15% dengan berpedoman pada pendapat Soebiakto yang menyatakan dalam menentukan ukuran sampel, tidak ada ukuran pasti. Namun jika populasinya cukup banyak, untuk mempermudah dapat pula dengan 50%, 25% atau minimal 10%, sehingga mengambil 15% dari total populasi dianggap *representative*. Dengan begitu, diperoleh sampel 38 anggota DPP Partai XX sebagai responden (Kriyantono, 2012).

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak dan responden diberi kesempatan yang sama. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi dan internet. Analisis data menggunakan *Statistical Package for Social Sciences*, mencakup pengukuran dengan skala Likert, menggunakan regresi linier untuk tes bivariat, regresi untuk menemukan komunikasi internal (X_1) dan kepemimpinan transformasional gaya (X_2) tentang kinerja pengurus DPP XX (Y). Analisis deskriptif, dan konfirmasi data melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Definisi Operasional

Operasionalisasi konsep pada penelitian, selengkapnya diuraikan sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Vaiabel X_1	Komunikasi vertikal	Komunikasi ke atas	Ordinal
Komunikasi internal	Komunikasi Horisontal	Komunikasi ke bawah	
	Komunikasi Diagonal	Koordinasi tugas	
Variabel X_2	Pengaruh Ideal	Upaya menyelesaikan masalah	Ordinal
	Motivasi untuk inspirasi.	Berbagi informasi	
Gaya kepemimpinan transformasional	Stimulasi intelektual Pertimbangan individu	Komunikasi lintas saluran	
		Mengagumi,	
		Menghormati	
		Percaya	
Kinerja	<i>Relevancy</i> <i>Reliability</i> <i>Discrimination</i>	Mampu mengartikulasikan harapan	Ordinal
		Menunjukkan komitmen	
		Mampu membangkitkan motivasi	
		Mempengaruhi ide-ide baru	
		Memberikan solusi kreatif	
		Mendengarkan masukan	
		Memperhatikan kebutuhan	
Tingkat kesesuaian			
Tujuan kinerja			
Tingkat kriteria			
Hasil yang konsisten			
Mengukur tingkat kriteria			
Memperlihatkan perbedaan-perbedaan			

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pengurus DPP XX; (2) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus DPP XX, dan (3) terdapat pengaruh secara bersama-sama komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja DPP Partai XX.

Hipotesia Statistik

Untuk hipotesis statistik ada tiga, selengkapnya sebagai berikut:

Hipotesis pertama, $H_0 : \beta_1 = 0$ vs $H_1 : \beta_1 \neq 0$,

Hipotesis kedua, $H_0 : \beta_2 = 0$ vs $H_1 : \beta_2 \neq 0$

Hipotesis ketiga, $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ vs $H_1 : \text{dengan minimum } \beta \neq 0$.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian maka pembahasan penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu hasil pengujian validitas dan reliabelitas serta pembahasan yang diperoleh dalam penelitian. Hasil pengujian

validitas menyatakan semua item pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal, pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, konsiderasi individu, relevansi dan reliability dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} lebih besar t_{tabel} sebesar 1.687.

Pengujian reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* menunjukkan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini reliabel karena semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6. Nilai standar minimal untuk menyatakan indikator yang reliabel adalah sebesar 0.6.

Pengujian Asumsi Klasik Model Regresi Berganda

Uji asumsi klasik model regresi linear berganda dilakukan terhadap galat model regresi untuk menguji normalitas, nonheteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Pertama, hasil uji normalitas menunjukkan nilai sig. = 0.156 > 0.05, maka tidak tolak H_0 . Artinya, galat model regresi menyebar normal.

Kedua, uji nonheteroskedastisitas diperoleh nilai sig. X_1 dan X_2 berturut-turut 0.188 dan 0.106 yang keduanya lebih besar dari nilai alpha 0.05, maka tidak tolak H_0 . Artinya, model regresi memiliki galat yang homogen.

Ketiga, uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar 1.74 (Tabel 1) yang lebih kecil dari 10, maka tidak tolak H_0 . Artinya, tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik galat model regresi.

Pendugaan dan Pengujian Koefisien Regresi

Hasil perhitungan pendugaan dan pengujian koefisien regresi tercatat dalam Tabel 1, model regresi yang dibangun yaitu:

$$\hat{Y} = -0.376 + 0.498X_1 + 0.349X_2; \text{ atau } \hat{Y} = 0.498X_1 + 0.349X_2$$

Tabel 1. Pendugaan dan Pengujian Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.376	6.558		-.057	.955		
	X1	.498	.074	.662	6.753	.000	.577	1.735
	X2	.349	.109	.313	3.189	.003	.577	1.735

Berdasarkan Tabel 1, variabel X_1 diperoleh nilai sig = 0.000 dan $t_{hitung} = 6.753$ sedangkan $t_{tabel} = 1.645$. Karena nilai sig < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi internal (X_1) terhadap kinerja pengurus (Y). Dapat disimpulkan, terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen komunikasi internal X_1 terhadap variabel dependen kinerja pengurus Y di lingkungan DPP Partai XX pada taraf nyata 5%. Koefisien regresi 0.498, artinya rata-rata kinerja pengurus meningkat sebesar 0.498 jika komunikasi internal bertambah satu satuan dan variabel gaya kepemimpinan transformasional tetap.

Komunikasi internal merupakan komunikasi dan interaksi di antara anggota organisasi yang didefinisikan sebagai cara untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu perusahaan. Dalam hal ini, komunikasi internal meliputi komunikasi horizontal, vertikal maupun komunikasi diagonal. Oleh karena itu, jika atasan, kolaborator dan bawahan memiliki komunikasi internal dalam bekerja yang baik maka dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus.

Selanjutnya Tabel 1, variabel X_2 diperoleh nilai sig = 0.000 dan $t_{hitung} = 3.189$ sedangkan $t_{tabel} = 1.645$. Karena nilai sig < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja pengurus (Y). Dapat disimpulkan, terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen gaya kepemimpinan transformasional X_2 terhadap variabel dependen kinerja pengurus Y di lingkungan DPP Partai XX pada taraf nyata 5%. Koefisien regresi 0.349, artinya rata-rata kinerja pengurus meningkat sebesar 0.349 jika gaya kepemimpinan transformasional bertambah satu satuan dan variabel komunikasi internal tetap.

Dalam hal ini, pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus mengakui. Maknanya kalau pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang bertanggung jawab dan baik maka memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para pengurusya.

Pengujian pengaruh bersama komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus tercatat dalam Tabel 2. Diperoleh nilai sig = 0.000 dan $F_{hitung} = 72.688$ sedangkan $F_{tabel} = 3.267$. Karena nilai sig < 0.05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 . Artinya, terdapat pengaruh signifikan variabel independen komunikasi internal (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus (Y) di lingkungan DPP Partai XX pada taraf nyata 5%.

Tabel 2. Pengujian Bersama dengan Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1572.410	2	786.205	72.688	.000
	Residual	378.563	35	10.816		
	Total	1950.974	37			

Koefisien Determinasi

Tingkat kepercayaan secara parsial tentang pengaruh variabel independen komunikasi internal terhadap variabel dependen kinerja pengurus DPP Partai XX tercermin dalam koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.750. Artinya, 75% rata-rata keragaman kinerja pengurus mampu dijelaskan oleh komunikasi internal secara parsial, sedangkan sisanya adalah faktor lain yang belum masuk ke dalam model regresi.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pengurus

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.743	3.684

Pengaruh parsial variabel independen gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen kinerja pengurus DPP Partai XX tercatat dalam Tabel 4. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.553. Artinya, 55% rata-rata keragaman kinerja pengurus mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial, sedangkan sisanya adalah faktor lain yang belum masuk ke dalam model regresi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pengurus

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.541	4.921

Tingkat kepercayaan mengenai pengaruh bersama antara komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus tertera dalam Tabel 5. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.806. Artinya, 81% rata-rata keragaman kinerja pengurus mampu dijelaskan oleh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya adalah faktor lain yang belum masuk ke dalam model regresi.

Adapun faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus dan belum termuat dalam model adalah fasilitas kerja dan besaran upah yang diterima. Sementara itu, pemimpin transformasional yang memiliki pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu yang diimbangi oleh komunikasi internal yang baik antara pimpinan, kolaborator dan pengurus, maka akan dapat mengoptimalkan kinerja pengurus DPP Partai XX.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pengurus

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.795	3.289

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pengurus DPP Partai XX

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus DPP Partai XX. Komunikasi vertikal yang terdiri dari komunikasi ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi ke atas (*upward communication*) yang bersifat timbal balik (*two ways traffic communication*) merupakan sebuah keniscayaan dalam sebuah organisasi politik seperti partai XX.

Komunikasi vertikal yang lazimnya bersifat formal dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan seluruh pengurus, bisa juga melalui eselon-eselon yang banyak bergantung pada besar dan kompleksnya organisasi, akan tetapi komunikasi vertikal akan lancar, terbuka, dan saling mengisi merupakan cerminan sikap kepemimpinan yang demokratis, yakni jenis kepemimpinan yang paling baik diantara jenis kepemimpinan lainnya. Karena komunikasi menyangkut masalah hubungan antar manusia dengan manusia, maka suksesnya komunikasi ditentukan oleh *frame of reference* dan *field of experience* manusia-manusia yang terlibat dalam proses komunikasi itu (Ruliana, 2016).

Komunikasi horizontal memungkinkan para pengurus DPP partai XX mengkoordinasikan tugas-tugas, membagi informasi, memecahkan masalah, dan menyelesaikan konflik dalam bidang pekerjaan. Komunikasi horizontal lazimnya bersifat lebih fleksibel, sehingga komunikasi ini mudah dipahami untuk mencapai kesepakatan bersama.

Sedangkan komunikasi diagonal pada DPP XX terjadi setiap hari, mengingat proses pekerjaan saling terkait antara satu divisi dengan yang lain meskipun masing-masing pihak berada pada divisi berbeda dan pada level jabatan yang berbeda. Sementara itu komunikasi diagonal, sering muncul dalam komunikasi antarpribadi atau komunikasi antara para pimpinan dan para karyawan dalam semua tingkatan organisasi, dilakukan secara formal dan informal serta bersifat langsung (*direct communication*). Misalnya, diskusi untuk membicarakan program kerja yang sudah berjalan atau pun program kerja yang akan dilakukan setiap divisi melalui komunikasi kelompok, berlangsung secara antarpribadi sehingga langsung dapat diketahui respon atau umpan balik dari para pengurus DPP Partai XX.

Selain itu, dapat terjadi komunikasi tidak langsung (*indirect communication*) dengan menggunakan alat atau media tertentu, misalnya memo, surat penugasan, dengan mempertimbangkan kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Lawrence D Brennan, sebagai pertukaran ide antara administrator dan struktur tertentu (organisasi). Pertukaran ide secara horizontal, vertikal dan diagonal di perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan (operasi dan manajemen). Hal ini ini menggambarkan bagaimana pertukaran ide atau informasi dapat dilakukan secara vertikal dan horizontal. Saluran komunikasi yang digunakan adalah saluran cetak yang umum termasuk memo, brosur, buletin, laporan, manual kebijakan, laporan tahunan dan poster.

Teknologi baru telah mendorong penggunaan saluran elektronik, seperti email dan *voicemail*, *blog*, *podcast*, *TV*, *konferensi* video, sistem pesan instan, dan pertemuan elektronik. Saluran interpersonal atau tatap muka meliputi pidato, pertemuan, acara sosial, dan pertemuan manajemen dengan anggota partai.

Dengan komunikasi internal dapat memahami apa yang terjadi di dalam partai. Komunikasi internal yang baik dapat membantu membangun hubungan, menunjukkan saling pengertian yang memungkinkan staf dan anggota partai untuk berkontribusi pada keberhasilan entitas. Mengingat distribusi geografis DPP partai XX dengan cabang yang luas, dan organ-organnya serta penggunaan berbagai staf (sukarelawan, administrasi, dan politik), maka mereka membutuhkan manajemen internal yang jelas dan struktur komunikasi yang diketahui dan dipahami oleh semua anggota

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap pengurus DPP Partai XX. Ini menunjukkan pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan misi organisasi DPP partai XX dengan menciptakan dan membentuk iklim kepercayaan dimana kepemimpinan transformasional DPP partai XX menjelaskan dan mendefinisikan visi dan misi kemudian berkomunikasi dan mengartikulasikan ke bawahan yang harus mengakui dan memahaminya. Artinya jika pemimpin transformasional memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik, ini dapat mempengaruhi efek positif terhadap kinerja pengurus DPP XX.

Menurut sintesis teori Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi (*The Four*). Dimensi pertama, pengaruh Ideal. Pemimpin transformasional digambarkan mampu membuat pengikut mereka mengagumi, menghormati, dan percaya. Dimensi kedua, motivasi untuk inspirasi. Pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan harapan yang jelas tentang prestasi karyawan yang menunjukkan komitmen, kepada seluruh organisasi, dan mampu membangkitkan motivasi tim dalam organisasi. Dimensi ketiga, stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional harus dapat mempengaruhi ide-ide baru, memberikan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh staf mereka, dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk menemukan pendekatan. Dimensi keempat, pertimbangan individu, adalah pemimpin transformasional yang mendengarkan masukan dari karyawan dan juga memperhatikan kebutuhan mereka.

Semua dimensi yang diungkapkan oleh Bass dan Avolio dalam mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional, dapat ditemui pada kepemimpinan internal di DPP Partai XX.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Bersama-Sama terhadap Kinerja Pengurus

Hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus DPP XX dengan tingkat kepercayaan 81%.

Sedangkan analisis regresi diperoleh model regresi $\hat{Y} = 0,498 X_1 + 0,349 X_2$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,498 dan 0,349 menunjukkan, ada pengaruh positif pada variabel dependen komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pengurus DPP XX (Y), dan setiap peningkatan satu unit komunikasi internal kepada pemimpin ada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,498 dan setiap peningkatan dalam satu unit nilai gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pengurus DPP XX 0,349.

Ini menunjukkan bahwa untuk menjalankan proses organisasi, Dewan Pengurus Partai (DPP) XX menganggap bahwa komunikasi internal sangat penting untuk menentukan kelangsungan hidup dan kesehatan suatu organisasi, karena komunikasi menempati tempat sentral. Struktur, jangkauan, dan ruang lingkup partai sepenuhnya ditentukan oleh gaya kepemimpinan transformasional pengurus DPP XX yang didasarkan pada visi, misi dan platform Partai XX. Karena itu peran kepemimpinan transformasional DPP XX sangat penting dalam memaksimalkan potensi pengurus DPP XX.

Komunikasi internal yang sukses dapat melepaskan nilai internal yang besar dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan mendorong terbentuknya kinerja pengurus DPP XX. Oleh karena menurut Gomes (2001) ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif: (1) *relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja; (2) *reliability*, menunjukkan tingkat kriteria menghasilkan hasil yang konsisten; (3) *discrimination*, mengukur tingkat suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, diperoleh suatu kesimpulan: (1) komunikasi internal mempengaruhi kinerja karyawan. Ini berarti bahwa komunikasi internal yang baik akan mengarah pada peningkatan kinerja DPP Partai XX; (2) gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja anggota. Ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang efisien akan mengarah pada peningkatan kinerja pemimpin DPP Partai XX; (3) komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memengaruhi kinerja DPP Partai XX. Ini berarti komunikasi internal sejalan dengan kepemimpinan transformasional yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2011). *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Bennett, W. L., Segerberg, A., & Knüpfer, C. B. (2018). The democratic interface: technology, political organization, and diverging patterns of electoral representation. *Information Communication and Society*. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1348533>
- Bernard, M. B., Bruce, J. A., & Leanne, A. (1996). *The Transformational and Transactional Leadership*

- of Men and Women. *Applied Psychology*.
- Blumler, J. G. (2016). The Fourth Age of Political Communication. *Politiques de Communication*.
<https://doi.org/10.3917/pdc.006.0019>
- Bouckenooghe, D. (2012). The role of organizational politics, contextual resources, and formal communication on change recipients' commitment to change: A multilevel study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.591573>
- Bungin. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenada Media Group.
- Conducted, S. (2016). *A Comparative Study on Internal Political Party Communication Policies in Ghana*. 1–41.
- Kriyantono. (2012). *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Khalisha, G., Rachmadini, N., Febrian K. (2019). Pengaruh Iklan online Naratif Move on Trip terhadap Sikap Penonton Media Sosial Youtube. *Jurnal Komunikasi dan Humaniora: Petanda*, 1(2), 90-96.
- Martelli, P. F., Stimmler, M. K., & Roberts, K. H. (2016). Organizational behavior. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.06506-8>
- Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Management Communication Quarterly*.
<https://doi.org/10.1177/0893318914524536>
- Muchtar, K. (2013). Komunikasi Politik Partai Golkar Dalam Proses Sosialisasi Dan Implementasi Paradigma Baru Masa Kepemimpinan Aburizal Bakrie 2009 - 2013. *Jurnal Penelitian Komunikasi*.
<https://doi.org/10.20422/jpk.v16i2.34>
- Ruliana, P., Andrini, S., Lestari, P., Indrianti, Y., & . S. (2018). Internal Communication Role in Improving Performance of Employees Hotel: Descriptive Study at Employees Sari Ater Hotel & Resort in Ciater, Subang Regency, West Java Province. *International Journal of Engineering & Technology*. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.30.18253>
- Ruliana Poppy. (2014). Komunikasi Organisasi: Teori dan studi Kasus. In *Jakarta: Rajawali pers*.
- Scarrow, S. E., Webb, P., & Poguntke, T. (2017). Organizing political parties. In *Organizing political parties*.
- Semegine, E. T.-. (2012). Organizational Internal Communication As a Means of Improving Efficiency. *European Scientific Journal*.
- Singarimbun, M. (2006). sofian Effendi. In *Metode Penelitian Survei*.