

Analisis Efektivitas Kerja dari Peran Kepemimpinan Transformatif, Pemberdayaan Pegawai, dan Kualitas Komunikasi (Studi pada Pegawai LAPAS Kelas IIB Bireuen)

Martunis M. Harun^{1*}, M. Yusuf², Sri Yanna²

¹ Kasubsi Keamanan - Lapas kelas IIB Bireuen
*email: mtunis009@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: my.as72@gmail.com ; sriyanna01@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i3.80>

Article history

Received:
November 1, 2025
Accepted:
November 4, 2025
Published:
December 5, 2025

Page:
9 – 18

Keywords;

employee work effectiveness, transformational leadership, employee empowerment, communication quality



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: Efforts to work effectively and efficiently strongly support the goals of the agency/organization, this is related to several factors such as leadership support, the existence of harmonious employee empowerment, and open communication space between personnel in a harmonious manner. This study examines this problem, with a quantitative approach with an associative type. Kzarena suspected that there is a causal relationship between them which has a direct and indirect impact on increasing employee work effectiveness. The study was conducted at the Class IIB Prison in Bireuen Regency. Based on data analysis with a path analysis model, it was obtained that (1) there is evidence between the variables of transformational leadership, employee empowerment, and communication quality that there is a causal relationship with an average very close. (2) Efforts to increase work effectiveness are directly and indirectly influenced by transformational leadership through employee empowerment, and communication quality by 55.09%. (3) Work effectiveness is directly and indirectly influenced by employee empowerment through transformational leadership and communication quality by 36.67%. (4) Work effectiveness is directly and indirectly influenced by communication quality through transformational leadership and employee empowerment by 40.52%. (5) Simultaneously, transformational leadership, employee empowerment, and communication quality impact employee work effectiveness by 81,7%.

ABSTRAK: Usaha bekerja efektif dan efisien sangat mendukung tujuan instansi/organisasi, hal ini terkait dengan beberapa faktotm seperti dukungan pimpinan, adanya pemberdayaan pegawai yang selaras, dan terbuka ruang komunikasi antar personil secara harmonis. Penelitian ini mengkaji masalah tersebut, dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Kzarena diduga adanya hubungan kausal diantaranya yang berdampak langsung dan tidak langsung pada peningkatan efektivitas kerja pegawai. Studi dilakukan di Lapas kelas IIB kabupaten Bireuen. Berdasarkan analisis data dengan model *path analysis*, diperoleh bahwa (1) terbukti antar variabel kepemimpinan transformatif, pemberdayaan pegawai, dan kualitas komunikasi terdapat hubungan kausal dengan rata-rata sangat erat. (2) Upaya peningkatan efektivitas kerja dipengaruhi langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformatif melalui pemberdayaan pegawai, dan kualitas komunikasi sebesar 55,09%. (3) efektivitas kerja dipengaruhi langsung dan tidak langsung dari pemberdayaan pegawai melalui kepemimpinan transformatif, dan kualitas komunikasi sebesar 36,67%. (4) efektivitas kerja dipengaruhi langsung dan tidak langsung dari kualitas komunikasi melalui kepemimpinan transformatif, dan pemberdayaan pegawai sebesar 40,52%. (5) Secara simultan kepemimpinan transformatif, pemberdayaan pegawai dan kualitas komunikasi memberi dampak terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 81,7%.

1. Pendahuluan

Efektivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau keberhasilan dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang

telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang memuaskan pula. Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan daya manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana di harapkan agar lebih efektif (Ariesmansyah, 2016).

Banyak faktor yang dapat mendorong pada efektifitas kerja pegawai, salah satunya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan di lingkungan Lembaga Masyarakatan memegang peranan krusial. Keberhasilan transformasi sistem masyarakatan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya organisasi menuju pencapaian tujuan rehabilitasi dan reintegrasi. Tujuannya adalah mewujudkan efektifitas kerja pegawai dalam organisasi semaksimal mungkin. Menurut Torang (2016) efektifitas kerja merupakan keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional sering diterapkan, yakni kepemimpinan yang mempunyai kemampuan karismatik, menindak-lanjuti nilai-nilai budi pekerti dan mewujudkan kapasitas pegawai ke arah yang lebih baik (Avolio & Bass, 2015). Kepemimpinan transformasional berorientasi pada masa depan dengan memperhatikan perencanaan serta berperilaku energik (Naqvi et al, 2017). Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional, menghasilkan komitmen pegawai melalui berbagai nilai-nilai, memberikan pandangan optimis, membina komunikasi yang efektif antar pegawai organisasi serta mempromosikan lingkungan yang memadai untuk pegawai dapat produktif.

Salah satu karakteristik yang paling penting dari kepemimpinan transformasional adalah bangunan kepercayaan antara pegawai, pemimpin dan organisasi yang memiliki visi misi yang sama dalam menciptakan rasa kolektif organisasi (Contreras *et al*, 2017). Seorang pegawai akan menaruh kepercayaan pada atasan apabila ia merasa benar-benar diberdayakan oleh pemimpinnya. Hal tersebut akan memudahkan pegawai untuk produktif. Menurut Tjahjono (2018) pendekatan kepemimpinan transformasional mampu mendorong dan memengaruhi pegawai melalui inspirasi dan keteladanan.

Penelitian Tambun & Mutiara (2020) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Efektifitas Kerja Karyawan. Menurut Steers (2005) kriteria yang paling banyak digunakan dalam mengukur efektifitas kerja adalah: a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan), b. Produktivitas kerja, c. Kepuasan kerja, d. Kemampuan berlaba (prestasi kerja) dan e. Pencapaian sumber daya.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Mereka juga menekankan pada kontribusi bawahan terhadap organisasi, sehingga memotivasi bawahan untuk mengembangkan dan menawarkan ide-ide lebih banyak lagi untuk keberhasilan organisasi. Wang & Rode (2011) dalam Risma, et al. (2024).

Kepemimpinan Transformasional sangat penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki sikap dan sifat transformasional akan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya (Nur et al., 2021 dalam Risma, et al., 2024).

Menurut Burns (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan mengangkat satu sama lainnya ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri (Northouse, 2013).

Selanjutnya faktor yang juga mempengaruhi efektifitas kerja adalah pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan (*empowerment*) pada dasarnya mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan kepada seseorang dan pemberian peluang serta kesempatan bagi bawahan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki, serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang merasa berdaya. Dalam hal ini Stewart (2016) mengatakan pemberdayaan, sederhananya merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita.

Secara konseptual, pemberdayaan merupakan upaya memberikan otonomi, wewenang dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugas sebaik-baiknya. Pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka. Melalui

pemberdayaan, diharapkan terjadi *sharing of power*, dimana bawahan dilibatkan secara bersama-sama dengan pihak manajemen untuk melakukan perubahan.

Pemberdayaan pegawai pada dasarnya membentuk pegawai agar produktif dan berkomitmen, oleh karena itu, seorang pegawai harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan *output* yang optimal bagi sebuah instansi. Dengan demikian, pemberdayaan pegawai merupakan suatu usaha untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai untuk mencapai hasil secara optimal. Untuk itu, bagaimana upaya pemberdayaan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Bireuen.

Sanjaya *et al.* (2022) dalam penelitiannya juga memaparkan bahwa efektifitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan artinya apakah pelaksanaan tugas tersebut dinilai cukup baik atau tidaknya bergantung pada bagaimana tugas itu dilaksanakan Penelitian Gabriela V. *et al.* (2023) menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh efektifitas kerja.

Faktor terakhir yang juga mempengaruhi efektifitas kerja adalah kualitas komunikasi pegawai. Menurut Brenan dalam Effendy (2019) mengatakan komunikasi adalah pertukaran gagasan diantara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertical di dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (baik secara operasi dan secara manajemen).

Pemberdayaan pegawai pada dasarnya membentuk pegawai agar produktif dan berkomitmen, oleh karena itu, seorang pegawai harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan *output* yang optimal bagi sebuah instansi. Dengan demikian, pemberdayaan pegawai merupakan suatu usaha untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai untuk mencapai hasil secara optimal. Untuk itu, bagaimana upaya pemberdayaan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Bireuen.

Faktor terakhir yang juga mempengaruhi efektifitas kerja adalah kualitas komunikasi pegawai. Sedangkan permasalahan tentang pemberdayaan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Bireuen diketahui dalam bekerja diketahui disebabkan oleh kurangnya motivasi para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya pelatihan dan pengembangan, masalah pribadi, arahan tugas yang tidak jelas yang diberikan pimpinan, kurangnya dukungan dari atasan dan konflik dalam tim.

Didiardiansa (2017) dalam penelitiannya menemukan komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai, melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja.

Permasalahan kualitas komunikasi pada Lapas Kelas IIB Bireuen dalam komunikasi pegawai, baik secara vertical maupun horizontal sering timbul permasalahan kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi dan pekerjaanpun menjadi berantakan dan terbengkalai yang diakibatkan dari keragaman latar belakang pengalaman, pendidikan, karakter individu yang mengakibatkan lingkungan kerja sangat bervariasi. Kesulitan permasalahan ini terjadi dikarenakan adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.

Selanjutnya diketahui kurang maksimalnya efektifitas kerja pegawai dikarenakan keterbatasan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Selanjutnya adanya konflik antar pegawai atau konflik antara pegawai dengan atasan dapat mengganggu konsentrasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya menurunkan efektifitas kerja.

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan judul dalam penelitian ini yaitu "Analisis upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai berdasarkan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai, dan kualitas komunikasi di Lembaga Pemasarakatan kelas IIB Bireuen".

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan menerapkan analisis inferensia, yang disebut juga analisis induktif, suatu cara

untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas (Marwan *et al.*, 2025). Pengumpulan data melalui kuesioner pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas IIB Kabupaten Bireuen, sejumlah 57 orang. Lapas ini yang melayani pembinaan kepada narapidana untuk daerah Kabupaten Bireuen dan narapidana dari daerah lain sesuai dengan kondisi kasus/perkaranya. Karakteristik pegawai di Lapas ini dideskripsikan berikut:

Tabel 1. Diskripsi Karakteristik Pegawai (Responden)

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	46	80,7
	Perempuan	11	19,3
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	22	38,6
	Menikah	34	59,6
	Janda/ Duda	1	1,8
Umur	20-30 tahun	27	47,3
	31-40 tahun	28	49,1
	41-50 tahun	2	3,6
Pendidikan Terakhir	SMA	29	50,9
	Sarjana (S1)	27	47,3
	Pascasarjana (S2)	1	1,8
	Jumlah Responden	57	100%

Dan operasiional variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

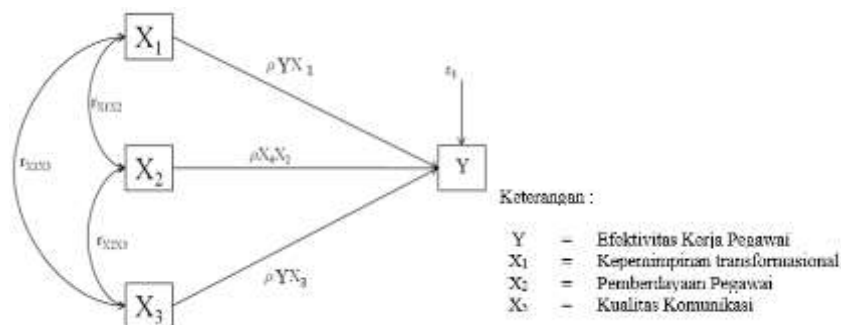
Tabel 2. Variabel dan Operasional Variabel

Defenisi Konsep	Dimensi
Kepemimpinan transformasional: pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Peran bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. (Sumber: Bass dan Avolio dalam Suwatno dan Priansa, 2015)	<i>Idealized Influence</i> <i>Intellectual Motivation</i> <i>Intellectual Stimulation</i> <i>Individualized Consideration</i>
Pemberdayaan Pegawai: bentuk pengalihan unsur kekuasaan (<i>power</i>) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggung jawab untuk pengambilan keputusan, dan juga memberi wewenang serta sumber daya dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk setiap tugas. (Sumber: Roller dalam Piartrini, 2017)	<i>Desire</i> <i>Trust</i> <i>Confident</i> <i>Credibility</i> <i>Accountability</i> <i>Communication</i>
Komunikasi: usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama. (Sumber: Hidayat, 2017)	Kemudahan Perolehan Informasi Kualitas Media Muatan Informasi
Efektivitas kerja: kemampuan suatu organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Efektivitas kerja juga dapat dipandang sebagai ukuran seberapa jauh suatu organisasi, program, atau aktivitas berkontribusi terhadap pencapaian tujuan. (Sumber: Steers, 2018)	Kemampuan menyesuaikan diri Prestasi kerja Kepuasan kerja

Metode Analisis Data

Menerapkan model analisis jalur. Dengan analisis jalur memungkinkan pengguna atau para peneliti dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Maksud memanipulasi variabel ialah memberikan perlakuan (*treatment*) terhadap variabel tertentu dalam pengukurannya (Marwan *et al.*, 2025). Pengujian dengan statistik inferensial (Menggunakan model jalur) mensyaratkan beberapa hal, yakni Normalitas model, Linearitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2023).

Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rata-rata Tingkat Validitas	Keterangan
Efektivitas Kerja	6	0,729	Validitas Tinggi
Kepemimpinan Transformasional	9	0,697	Validitas Tinggi
Pemberdayaan Pegawai	12	0,715	Validitas Tinggi
Kualitas Komunikasi	10	0,756	Validitas Tinggi

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,868	9	Reliable
Pemberdayaan Pegawai	0,910	12	Reliable
Kualitas Komunikasi	0,911	10	Reliable
Efektivitas Kerja Pegawai	0,823	6	Reliable

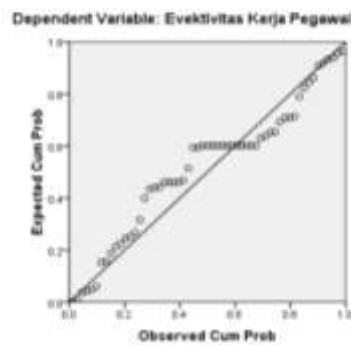
Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah reliable, dan hasilnya tinggi, karena koefisien *reliabilitas* pada variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

(2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur yang diujikan normalitasnya adalah antara variabel melalui analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 2), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Dan uji heterokedastisitas (Gambar 3) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi.

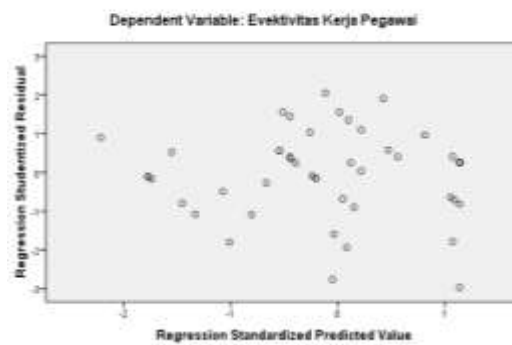
Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah, jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	.085	11.832
Pemberdayaan Pegawai	.097	10.345
Kualitas Komunikasi	.099	10.128

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(3). Model Analisis Jalur

(a). Uji Model

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang meninjau efektivitas kerja berdasarkan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai dan kualitas komunikasi dengan model jalur : $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Jalur

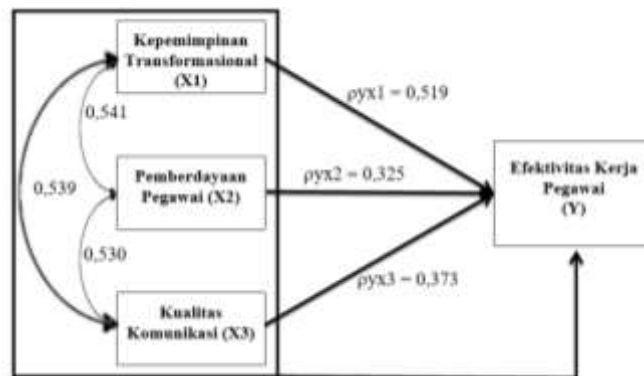
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	212.414	3	70.805	78.629	.000 ^a
	Residual	47.726	53	.900		
	Total	260.140	56			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 78,629 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 57 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,55. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai, dan kualitas komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di hasilnya dalam bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 4. Hasil Diagram Jalur Penelitian

(b). Hasil Analisis Data

- **Efektivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Efek Kepemimpinan Transformasional**

Mengacu hasil diagram diatas (Gambar 4), besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar $(0,519)^2 \times 100\% = 26,93\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional melalui pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai, adalah $= (0,519)(0,541)(0,325) \times 100\% = 13,85\%$, Dan melalui kualitas komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai, sebesar $(0,519)(0,539)(0,373) \times 100\% = 14,31\%$.

Sehingga, besarnya pengaruh total kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai, yakni: $26,93\% + 13,85\% + 14,31\%$ sebesar $55,09\%$.

- **Efektivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Efek Pemberdayaan Pegawai**

Besarnya pengaruh langsung pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar $(0,325)^2 \times 100\% = 10,56\%$. Sedangkan pengaruh tak langsung pemberdayaan pegawai melalui kepemimpinan transformasional sebesar: $(0,325)(0,530)(0,519) \times 100\% = 13,74\%$, dan melalui kualitas komunikasi sebesar $(0,325)(0,539)(0,373) \times 100\% = 12,37\%$.

Maka besarnya pengaruh total pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai, yakni: $10,56\% + 13,74\% + 12,37\%$ sebesar $36,67\%$.

- **Efektivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Efek Kualitas Komunikasi**

Besarnya pengaruh langsung kualitas komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai, sebesar: $(0,373)^2 \times 100\% = 13,91\%$, Dan pengaruh tak langsung kualitas komunikasi melalui kepemimpinan transformasional sebesar $(0,373)(0,530)(0,519) \times 100\% = 14,22\%$. Serta pengaruh kualitas komunikasi melalui pemberdayaan pegawai sebesar $(0,373)(0,541)(0,325) \times 100\% = 12,39\%$.

Maka pengaruh total kualitas komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai, yakni : $13,91\% + 14,22\% + 12,39\%$ sebesar $40,52\%$.

- **Analisis Korelasi**

Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas dengan variabel terikat yang hasilnya disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.904 ^a	.817	.806	.949

a. Predictors: (Constant), Kualitas Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Evektivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai dan kualitas komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB

Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,904 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,904.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,817 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai dan kualitas komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen sebesar 81,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 18,3%.

b. Pembahasan

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 55,09%. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan cara meningkatkan motivasi, komitmen, produktivitas, dan kepercayaan diri pegawai. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, tidak hanya melalui insentif, tetapi dengan mendorong pertumbuhan pribadi dan inovasi.

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 36,67%. Pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, karena meningkatkan kemampuan, inisiatif, tanggung jawab, dan kolaborasi antar pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja serta daya saing organisasi. Suatu organisasi agar dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apa bila didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Situmeang (2024), hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan pegawai pemerintah memiliki pengaruh yang positif sedang terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kualitas komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 40,52%. Kualitas komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, karena komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman, koordinasi, kolaborasi, dan produktivitas kerja. Komunikasi yang efektif juga meminimalkan kesalahpahaman, mencegah konflik, dan memberikan kejelasan peran serta tanggung jawab, yang semuanya berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih baik dan pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi adalah urat nadi manajemen dan elemen krusial dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Darmadi (2020), Anzani, *et al.* (2025), dan Julian & Wirawan (2024), bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja pegawai.

Simpulan

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 55,09%. Pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 36,67%. Dan pengaruh kualitas komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 40,52%.
- 2) Hasil ini juga membuktikan secara simultan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai dan kualitas komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen, sebesar 81,7%.
- 3) Hasil analisis data terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan pegawai sebesar 0,541 atau 54,1%. Hubungan kausal antar variabel pemberdayaan pegawai dan kualitas komunikasi sebesar 0,530 atau 53,0%. Dan antar variabel kualitas komunikasi dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,539 atau 53,9%.

Daftar Pustaka

A, Aziz, Hidayat (2017). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

- Ariesmansyah (2016). Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Efektivitas. Kerja Pegawai pada bagian ADM. Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi. Jabar
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *International Journal of Business- Regulatory Integrative and Comparative Physiology*, 16(3), 10. <https://doi.org/10.1152/ajpregu.1984.247.3.r405>
- Bungaran Tambun, Piala Mutiara (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Rimba, *Jurnal Sains dan Teknologi ISTP*, 14(01), 01-06 eISSN 2714-6758
- Burns J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Rows
- Contreras, Françoise *et al.* (2017). Leadership and Employees' Innovative Work. Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social. Science*.
- Dendi Julian, dan Septiadi Wirawan (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tabalong Jaya Marga Bersama Kabupaten Tabalong , *JAPB*: 7(1).
- Didiardiansa, M. B. (2017). Pengeruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada UPT. Laboratorium Konstruksi dan UPR. Jalan/alat berat Dinas Pekerjaan Umum. *Administrasi Publik*, 1(1), 231–235. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/2964/2912>
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. PT Remaja Rosdakarya
- Gabriela V. Marcus, Lucky O. H. Dotulong, Michael Ch. Raintung (2023). Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* 11(3), 1074-1086
- Heru Kurnianto Tjahjono (2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Afektif pada Golden Rama Travel. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol. 11 No. 2 September 2018: 217-232 Doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2771>
- I Dewa Gede Darmadi (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar, *EJournal*, 15, 1–15.
- Mahyudin Situmeang (2024). Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan, *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(2), 367-381, <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP>
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi.
- Muhammad Arifin Ilham, Mira Nurhikmat, & Didi Wandu. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(2), 01–12. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i2.3825>
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks.
- Risma Putri Ashari, et al. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif, *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital (JIMaKeBiDi)*.1(2), 94-103, p-ISSN: 3047-1575
- Sanjaya, H. T., Hermawan, M. R., & Mardika, B. D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan, Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja dan Komunikasi Kerja (Literatur Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 300–311. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/820>.
- Shabbir, B. & Naqvi, R. (2017). Impact Of Workload And Job Complexity On Employee Job Performance With The Moderating Role Of Social Support And Mediating Role Of Job Stress: A Study Of Travel agencies In Rawalpindi, Islamabad And AJK, *Journal of Accounting & Marketing*, 6(1), 1–7. doi: 10.4172/2168-9601.1000214

- Setiawan, I., & Piartrini, P. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres. Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen. Housekeeping
- Stewart (2016). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*, PT. Raja. Grafindo Persada
- Syifa Malika Anzani, M. Afuan, Bayu Pratama Azka (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPTD RSUD Sungai Dareh, *Jurnal Bintang Manajemen* 3(1), 82-93, <https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3808>
- Torang, Syamsir (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan. Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.