

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OLEH KETUA PELAKSANA TERHADAP KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DALAM KOORDINASI ANTARDIVISI PANITIA PKKMB UNIVERSITAS AIRLANGGA

Nirina Dewi Jurianto¹, Jihan Silvy Ariani², Amaliyah³, Erindah Dimisyqiyani⁴
Program Studi D4 Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga,
Surabaya, Indonesia

*Corresponding author: nirina.dewi.jurianto-2024@vokasi.unair.ac.id ,
jihan.silvy.ariani-2024@vokasi.unair.ac.id, amaliyah@vokasi.unair.ac.id,
erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style on interpersonal communication in interdivisional coordination among the committee members of the PKKMB at Universitas Airlangga. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 70 respondents who were members of the PKKMB committee at Universitas Airlangga. The research variables consisted of leadership style as the independent variable (X) and interpersonal communication as the dependent variable (Y). Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that all statement items for the leadership style and interpersonal communication variables were valid and reliable. The normality test indicated that the data were normally distributed, while the heteroscedasticity test showed no indication of heteroscedasticity. The simple linear regression analysis produced the equation $Y = 9.566 + 1.015X$. The t-test showed a t-value of 13.630 with a significance value of 0.000, indicating that leadership style has a positive and significant effect on interpersonal communication. The F-test also showed that the regression model was significant, with an F-value of 185.779 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.732 indicates that leadership style explains 73.2% of the variation in interpersonal communication, while the remaining 26.8% is influenced by other factors outside the research model. Therefore, leadership style has a positive and significant effect on interpersonal communication in interdivisional coordination among the PKKMB committee members at Universitas Airlangga.

Keywords: Leadership Style, Interpersonal Communication, Interdivisional Coordination, PKKMB, Universitas Airlangga.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi panitia PKKMB Universitas Airlangga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan panitia PKKMB Universitas Airlangga. Variabel penelitian terdiri atas gaya kepemimpinan

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sebagai variabel independen (X) dan komunikasi interpersonal sebagai variabel dependen (Y). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 9,566 + 1,015X$. Hasil uji t menunjukkan nilai t sebesar 13,630 dengan signifikansi 0,000, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa model regresi signifikan dengan nilai F sebesar 185,779 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 73,2% variasi komunikasi interpersonal, sedangkan 26,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi panitia PKKMB Universitas Airlangga.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Koordinasi Antardivisi, PKKMB, Universitas Airlangga.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi, keberhasilan pelaksanaan tugas tidak hanya ditentukan oleh pembagian pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana pemimpin membangun hubungan dengan anggota dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Dalam proses tersebut, kepemimpinan juga berkaitan dengan hubungan sosial yang terbentuk antara pemimpin dan anggota ketika mereka menjalankan aktivitas organisasi. Uhl-Bien (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dipandang sebagai proses pengaruh sosial yang menghasilkan koordinasi dan perubahan melalui hubungan antarindividu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi anggota agar sasaran organisasi dapat tercapai (Utama & Yudi, n.d.). Penelitian mengenai persepsi pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara pemimpin mengarahkan serta membangun hubungan dengan pegawai. Penelitian tersebut juga menyoroti pentingnya komunikasi yang harmonis dalam kepemimpinan karena kurangnya pengawasan dan pembinaan serta komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi (Utama & Yudi, n.d.). Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari proses komunikasi antara pemimpin dan anggota, karena arahan, penyampaian keputusan, serta hubungan kerja disampaikan melalui interaksi komunikasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan anggota juga dapat menjadi bagian dari proses terbentuknya koordinasi dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Rasjid (n.d.) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi perilaku individu maupun kelompok agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan antara kepemimpinan dan komunikasi juga dapat dilihat dalam konteks organisasi mahasiswa. Saleh et al. (2024), melalui penelitian pada organisasi mahasiswa, menunjukkan

adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan kepemimpinan efektif, dengan kontribusi sebesar 61,6%. Meskipun penelitian tersebut menempatkan komunikasi sebagai variabel yang memengaruhi kepemimpinan efektif, temuan tersebut tetap menunjukkan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam proses kepemimpinan pada organisasi mahasiswa. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji ketika organisasi melibatkan anggota dengan tugas, tanggung jawab, dan kepentingan yang saling berkaitan.

Konteks kepemimpinan juga menjadi penting dalam lingkungan perguruan tinggi karena mahasiswa tidak hanya berperan sebagai peserta didik, tetapi juga terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi dan kepanitiaan. Benty et al. (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berperan dalam menjalankan organisasi dan pencapaian visi, misi, serta tujuan yang dituangkan dalam program kerja. Penelitian tersebut secara khusus mengembangkan instrumen gaya kepemimpinan mahasiswa berdasarkan indikator autokratis, birokratik, diplomatis, partisipatif, dan free rein leader, serta mengujinya pada mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mahasiswa relevan untuk dipahami dalam konteks organisasi di perguruan tinggi. Penelitian Endaryati dan Marmoah (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan pembentukan iklim organisasi dan pencapaian tujuan institusi. Dalam penelitian tersebut, pemimpin berperan dalam mengomunikasikan visi dan misi serta memberdayakan lingkungan kerja agar anggota dapat menjalankan perannya secara optimal. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari proses komunikasi karena penyampaian arahan, tujuan, dan koordinasi merupakan bagian dari aktivitas pemimpin dalam mengelola anggota.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal merupakan aspek yang penting dalam membangun hubungan dan koordinasi antarpihak dalam suatu kelompok. Komunikasi interpersonal merupakan proses interaksi yang memungkinkan individu menyampaikan pesan, menerima umpan balik, serta menciptakan dan mengelola hubungan dengan orang lain. Aprilia (2023) menjelaskan bahwa melalui komunikasi individu dapat menciptakan dan mengelola hubungan, sehingga hubungan antarindividu tidak dapat dipisahkan dari proses komunikasi. Komunikasi interpersonal yang efektif mencakup keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Pentingnya aspek tersebut juga terlihat dalam penelitian Sapphire (2024) yang mengukur komunikasi interpersonal melalui keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan antara persepsi guru dan siswa; sebagian siswa masih merasa kurang memperoleh keterbukaan, empati, dukungan, dan apresiasi dalam proses komunikasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang secara subjektif dianggap telah efektif oleh pihak penyampai pesan belum tentu dipersepsikan sama oleh penerima pesan. Kondisi tersebut menjadi relevan dalam kepanitiaan karena keberhasilan koordinasi antardivisi sangat bergantung pada kesamaan pemahaman, keterbukaan dalam menyampaikan informasi, kemampuan memahami kondisi anggota, serta dukungan dalam pelaksanaan tugas. Dalam organisasi mahasiswa yang memiliki beberapa bagian atau divisi, proses komunikasi menjadi semakin penting karena setiap bagian memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda tetapi tetap saling bergantung dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian Adha dan Azhar (2024) pada organisasi mahasiswa menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan berkaitan dengan keterbukaan, umpan balik, kemampuan menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan anggota, serta bagaimana pesan diterima dan

dipahami oleh anggota organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi antara pemimpin dan anggota tidak hanya berkaitan dengan penyampaian informasi, tetapi juga dengan proses membangun pemahaman dan hubungan dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas gaya kepemimpinan mahasiswa, kepemimpinan dalam organisasi, serta komunikasi interpersonal dalam lingkungan pendidikan, fokus penelitian tersebut masih banyak ditempatkan pada hubungan kepemimpinan dengan kinerja atau mutu institusi dan komunikasi interpersonal antara guru dan siswa. Rasjid (n.d.), misalnya, menguji gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, sedangkan Sapphine (2024) berfokus pada komunikasi interpersonal dalam sistem pembelajaran. Sementara itu, penelitian Benty et al. (2020) lebih menekankan pengembangan dan pengujian instrumen gaya kepemimpinan mahasiswa pada organisasi kemahasiswaan. Perbedaan fokus, subjek, dan konteks tersebut menunjukkan adanya ruang untuk mengkaji keterkaitan gaya kepemimpinan dengan komunikasi interpersonal dalam kegiatan kepanitiaan mahasiswa, khususnya pada proses koordinasi antardivisi. Dalam konteks Panitia PKKMB Universitas Airlangga, setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda tetapi saling berkaitan sehingga diperlukan koordinasi yang berlangsung secara terbuka, empatik, mendukung, positif, dan setara. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan gaya kepemimpinan dengan kualitas komunikasi interpersonal dalam konteks kepanitiaan mahasiswa serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan koordinasi organisasi mahasiswa.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi, pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga mengarahkan anggota, membangun hubungan, memberikan motivasi, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan anggota menjalankan tugasnya. Endaryati dan Marmoah (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan memengaruhi bawahan melalui kemampuan yang dimiliki individu. Dalam konteks organisasi pendidikan, pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan anggota sekaligus memengaruhi motivasi, kinerja, dan kedisiplinan.

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya ketika mengarahkan dan memengaruhi anggota. Dengan demikian, setiap pemimpin dapat menunjukkan pola yang berbeda dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, memberikan arahan, maupun melibatkan anggota dalam pelaksanaan kegiatan. Endaryati dan Marmoah (2022) menunjukkan beberapa bentuk gaya kepemimpinan, antara lain otokratis, militeristik, paternalistik, kharismatis, bebas, dan demokratis. Perbedaan gaya tersebut menunjukkan bahwa cara seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya dapat memengaruhi bagaimana anggota menerima arahan dan menjalankan tugas dalam organisasi.

Dalam konteks mahasiswa, gaya kepemimpinan menjadi semakin relevan karena mahasiswa juga menjalankan peran sebagai anggota maupun pengurus organisasi dan

kepanitiaan. Gunawan et al. (2020) menempatkan gaya kepemimpinan mahasiswa sebagai salah satu aspek penting dalam pengembangan kepemimpinan di perguruan tinggi. Penelitian tersebut mengembangkan instrumen gaya kepemimpinan mahasiswa dengan beberapa bentuk gaya, yaitu autokratis, birokratik, diplomatis, partisipatif, dan free rein leader. Pengembangan instrumen tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mahasiswa dapat diamati melalui pola perilaku pemimpin dalam menjalankan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dipahami sebagai pola perilaku yang ditunjukkan oleh ketua atau koordinator dalam mengarahkan, memengaruhi, mengambil keputusan, berkomunikasi, serta melibatkan anggota dalam pelaksanaan kegiatan kepanitiaan. Definisi tersebut disesuaikan dengan konteks penelitian, yaitu anggota Panitia PKKMB Universitas Airlangga sebagai pihak yang menilai gaya kepemimpinan ketua atau koordinator dalam proses koordinasi antardivisi.

Dimensi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan penelitian Gunawan et al. (2020), gaya kepemimpinan mahasiswa dapat dilihat melalui beberapa bentuk, yaitu autokratis, birokratik, diplomatis, partisipatif, dan free rein leader. Kelima bentuk tersebut dapat digunakan untuk memahami bagaimana pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam organisasi mahasiswa.

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Gaya autokratis menempatkan pemimpin sebagai pihak yang memiliki peran dominan dalam menentukan keputusan dan mengarahkan anggota. Pemimpin memiliki kontrol yang kuat terhadap pelaksanaan kegiatan, sedangkan ruang anggota dalam proses pengambilan keputusan relatif terbatas. Dalam konteks kepanitiaan, gaya ini dapat terlihat dari cara koordinator menentukan keputusan, memberikan instruksi, serta mengarahkan anggota dalam menjalankan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Birokratik

Gaya birokratik menekankan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan struktur organisasi. Pemimpin menjalankan kepemimpinan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih terstruktur. Dalam kepanitiaan, gaya ini dapat terlihat melalui konsistensi koordinator dalam menerapkan aturan, pembagian tugas, prosedur koordinasi, dan mekanisme kerja yang telah disepakati.

3. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Gaya diplomatis menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan, menyampaikan gagasan, serta mengelola perbedaan kepentingan yang muncul dalam organisasi. Pemimpin perlu memiliki kemampuan berkomunikasi agar dapat menjaga hubungan dengan anggota sekaligus mengarahkan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.

4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya partisipatif memberikan ruang kepada anggota untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan. Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mempertimbangkan pendapat dan masukan anggota. Dalam kepanitiaan yang terdiri atas beberapa divisi, pola partisipatif

dapat terlihat dari keterlibatan anggota dalam memberikan pendapat, menyampaikan kendala, dan menentukan solusi bersama.

5. Gaya Laissez-Faire

Gaya laissez-faire memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada anggota untuk menjalankan tugas dan mengambil keputusan dalam batas tanggung jawabnya. Pemimpin lebih berperan dalam memberikan arahan umum dan menyerahkan pelaksanaan kepada anggota. Dalam kepanitiaan, gaya ini dapat terlihat ketika koordinator memberikan kepercayaan kepada masing-masing divisi untuk mengelola tugasnya secara mandiri.

Kelima bentuk tersebut memberikan dasar untuk memahami variasi perilaku kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa. Namun, penelitian ini tidak bertujuan untuk menentukan satu gaya kepemimpinan tertentu sebagai gaya yang paling baik. Fokus penelitian adalah mengukur gaya kepemimpinan sebagai variabel X dan menguji pengaruhnya terhadap komunikasi interpersonal sebagai variabel Y.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara individu dengan individu lain secara interaktif dan memungkinkan terjadinya pertukaran pesan serta umpan balik secara langsung. Sapphine (2024), dengan mengacu pada Henri dan Putri (2022), menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal berlangsung antara komunikator dan komunikan serta bersifat interaktif karena pesan yang disampaikan memungkinkan munculnya dampak dan umpan balik secara langsung. Komunikasi dikatakan efektif apabila pesan dan makna yang dimaksudkan oleh komunikator dapat diterima dan dipahami oleh komunikan sesuai dengan maksud yang disampaikan.

Dalam organisasi, komunikasi interpersonal memiliki peran penting karena anggota perlu menyampaikan informasi, menyampaikan pendapat, memberikan tanggapan, menyelesaikan permasalahan, serta melakukan koordinasi dengan pihak lain. Komunikasi tidak hanya berkaitan dengan penyampaian informasi, tetapi juga dengan bagaimana hubungan antarpihak dibangun selama proses komunikasi berlangsung. Oleh sebab itu, komunikasi interpersonal menjadi relevan dalam kepanitiaan PKKMB yang melibatkan banyak individu dan divisi dengan tugas yang berbeda tetapi saling berhubungan.

Sapphine (2024) menggunakan lima indikator untuk mengukur komunikasi interpersonal, yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Kelima indikator tersebut digunakan untuk melihat bagaimana proses komunikasi interpersonal berlangsung dari perspektif pihak yang terlibat dalam interaksi.

Dimensi Komunikasi Interpersonal

1. Keterbukaan (openness)

Keterbukaan berkaitan dengan kesediaan seseorang untuk terbuka kepada pihak yang berinteraksi dengannya serta memberikan respons secara jujur terhadap rangsangan komunikasi. Dalam konteks kepanitiaan, keterbukaan dapat ditunjukkan melalui kesediaan koordinator menerima informasi, menyampaikan informasi kepada divisi lain, membuka ruang komunikasi, serta memberikan respons terhadap pendapat atau kendala yang disampaikan anggota.

2. Empati (empathy)

Empati merupakan kemampuan untuk memahami kondisi, perasaan, dan situasi pihak lain. Sapphine (2024) menjelaskan bahwa empati melibatkan aspek kognitif dan afektif yang kemudian diwujudkan melalui perilaku. Dalam kepanitiaan, empati dapat terlihat ketika koordinator memperhatikan kondisi anggota, memberikan respons yang sesuai, memahami kesulitan anggota, serta mempertimbangkan situasi yang dihadapi oleh divisi lain.

3. Sikap Mendukung (supportiveness)

Sikap mendukung berkaitan dengan pemberian dorongan, motivasi, dan suasana komunikasi yang memungkinkan pihak lain berpartisipasi dalam proses komunikasi. Dukungan juga dapat diwujudkan melalui kerja sama dalam mencari penyelesaian masalah dan menentukan cara mencapai tujuan bersama. Dalam kepanitiaan PKKMB, sikap mendukung dapat terlihat dari cara koordinator memberikan motivasi, membantu anggota menghadapi kendala, memberikan apresiasi, serta mendorong kerja sama antardivisi.

4. Sikap Positif (positiveness)

Sikap positif berkaitan dengan cara seseorang membangun suasana komunikasi yang baik serta memberikan respons secara positif kepada pihak lain. Sapphine (2024) menjelaskan bahwa sikap positif dapat mendukung respons yang baik dalam proses komunikasi dan membantu menciptakan suasana interaksi yang kondusif. Dalam konteks kepanitiaan, sikap positif dapat ditunjukkan melalui cara koordinator menghargai perbedaan pendapat, berpikiran positif terhadap anggota, serta menjaga suasana koordinasi agar tetap kondusif.

5. Kesetaraan (equality)

Kesetaraan merupakan sikap yang mengakui bahwa setiap pihak memiliki kedudukan dan kontribusi yang penting dalam proses komunikasi. Kesetaraan tidak berarti bahwa setiap individu memiliki tugas dan wewenang yang sama, tetapi menunjukkan bahwa setiap pihak tetap dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam komunikasi. Sapphine (2024) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dapat berlangsung lebih efektif ketika kedua pihak dipandang memiliki nilai dan kontribusi yang penting. Dalam koordinasi antardivisi, kesetaraan dapat terlihat dari kesediaan koordinator mendengarkan pendapat anggota, menghargai masukan, dan tidak menempatkan dirinya secara superior dalam proses komunikasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Interpersonal

Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan konseptual yang erat karena kepemimpinan dilaksanakan melalui berbagai bentuk interaksi antara pemimpin dan anggota. Cara pemimpin memberikan arahan, mengambil keputusan, menerima masukan, memberikan dukungan, dan merespons anggota dapat membentuk pola komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Penelitian mengenai kepemimpinan dan iklim komunikasi juga menempatkan gaya kepemimpinan sebagai salah satu aspek yang dapat digunakan untuk memahami kondisi komunikasi dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi mahasiswa, komunikasi menjadi bagian penting dari pelaksanaan kepemimpinan. Penelitian Saleh et al. (2024) mengenai organisasi mahasiswa

menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran dalam kepemimpinan efektif dan penelitian tersebut secara khusus menempatkan organisasi mahasiswa sebagai konteks kajiannya. Penelitian lain mengenai pola komunikasi interpersonal pemimpin pada organisasi mahasiswa juga menemukan bahwa empati, perhatian, dan keterbukaan menjadi bagian penting dalam membangun interaksi antara ketua dan anggota.

Berdasarkan perspektif tersebut, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi bagaimana komunikasi interpersonal berlangsung dalam koordinasi antardivisi. Pemimpin yang memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat, menunjukkan keterbukaan, memberikan dukungan, memahami kondisi anggota, dan menghargai kontribusi setiap divisi secara konseptual dapat menciptakan kondisi yang mendukung komunikasi interpersonal. Sebaliknya, pola kepemimpinan yang membatasi komunikasi atau kurang memberikan ruang bagi anggota dapat menjadi kondisi yang menghambat terbentuknya komunikasi interpersonal yang efektif.

Temuan Sapphire (2024) juga menunjukkan pentingnya melihat komunikasi dari perspektif penerima pesan. Penelitian tersebut menemukan adanya perbedaan antara persepsi guru dan siswa: guru merasa telah menerapkan komunikasi interpersonal yang efektif, sementara sebagian siswa masih merasa kurang memperoleh keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dinilai dari perspektif anggota panitia sebagai pihak yang menerima arahan dan berinteraksi dengan ketua atau koordinator. Pendekatan tersebut sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian. Dalam penelitian ini, variabel independen (X) adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen (Y) adalah komunikasi interpersonal. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan oleh Ketua Pelaksana berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Universitas Airlangga yang pernah menjadi bagian dari kepanitiaan PKKMB Universitas Airlangga. Populasi tersebut dipilih karena mahasiswa yang pernah terlibat dalam kepanitiaan PKKMB memiliki pengalaman dalam proses koordinasi dan komunikasi antardivisi dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga sesuai dengan fokus penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan metode Convenience Sampling. Teknik ini digunakan karena peneliti mengumpulkan data dari responden yang mudah dijangkau dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dalam bentuk Google Form yang disebarakan secara daring melalui WhatsApp dan Instagram kepada mahasiswa Universitas Airlangga yang pernah menjadi bagian dari kepanitiaan PKKMB Universitas Airlangga. Kuesioner disebarakan kepada anggota dari berbagai divisi dalam kepanitiaan. Namun, penelitian ini tidak mengelompokkan responden berdasarkan divisi karena identitas atau asal divisi tidak ditanyakan dalam kuesioner.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh sebanyak 70 responden yang mengisi kuesioner dan menjadi sampel dalam penelitian. Data penelitian berupa data kuantitatif primer yang diperoleh melalui kuesioner terstruktur. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan mengadaptasi dan menyesuaikan item dari penelitian terdahulu yang relevan dengan konteks kegiatan mahasiswa Universitas Airlangga.

Pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Operasionalisasi variabel dan instrumen penelitian disajikan pada Tabel 1.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan bagaimana setiap variabel penelitian diukur melalui indikator dan butir pernyataan dalam kuesioner. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan sebagai variabel X dan komunikasi interpersonal sebagai variabel Y. Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan sumber penelitian terdahulu dan dilakukan adaptasi terhadap konteks Ketua Pelaksana serta koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga

Tabel Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	No. Item	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan Otokratis	Ketua pelaksana menentukan kebijakan dan keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota.	X1	Adaptasi Endaryati & Marmoah (2022); Utama & Yudi (2019)
		Ketua pelaksana tidak menerima saran, kritik, atau pendapat dari anggota.	X2	Adaptasi Endaryati & Marmoah (2022)
		Ketua pelaksana melibatkan anggota dalam menentukan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kepanitiaan.	X3	Reverse adaptation Endaryati & Marmoah (2022); Utama & Yudi (2019)
	Kepemimpinan Demokratis	Ketua pelaksana mengikutsertakan anggota dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.	X4	Adaptasi Benty dkk. (2020), dipadankan dengan indikator Demokratis

Variabel	Indikator	Pernyataan	No. Item	Sumber
	Kepemimpinan Laissez-faire	Ketua pelaksana menerima dan mempertimbangkan saran, kritik, serta pendapat dari anggota.	X5	Adaptasi Endaryati & Marmoah (2022); Rasjid (2021)
		Ketua pelaksana mengambil keputusan tanpa mendengarkan pendapat anggota.	X6	Reverse adaptation Endaryati & Marmoah (2022)
		Ketua pelaksana memberikan kebebasan kepada anggota untuk menentukan cara menyelesaikan tugasnya.	X7	Adaptasi Endaryati & Marmoah (2022); Benty dkk. (2020)
		Ketua pelaksana tidak berpartisipasi dalam pekerjaan maupun penentuan tugas anggota.	X8	Adaptasi Endaryati & Marmoah (2022); Utama & Yudi (2019)
		Ketua pelaksana memberikan arahan dan bimbingan kepada anggota ketika menjalankan tugas.	X9	Reverse adaptation Utama & Yudi (2019)
	Kepemimpinan Birokratis	Ketua pelaksana menentukan kebijakan dan tindakan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan.	X12	Adaptasi Utama & Yudi (2019)
		Ketua pelaksana mengatur pelaksanaan tugas anggota sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.	X13	Adaptasi Utama & Yudi (2019); Benty dkk. (2020)
		Ketua pelaksana mempertimbangkan masukan anggota meskipun masukan tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan prosedur yang berlaku.	X14	Reverse adaptation Utama & Yudi (2019)
	Komunikasi Interpersonal (Y)	Ketua Pelaksana menunjukkan keterbukaan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan anggota dari divisi lain dalam kepanitiaan.	Y1	Adaptasi Sapphine (2024)

Variabel	Indikator	Pernyataan	No. Item	Sumber
Empati		Ketua Pelaksana menunjukkan sikap yang ramah kepada anggota dari divisi lain dalam proses koordinasi panitia.	Y2	Adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana tidak pernah menerapkan komunikasi interpersonal dalam proses koordinasi antardivisi.	Y3	Reverse adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana tidak memberikan respons yang baik kepada anggota dari divisi lain dalam proses koordinasi panitia.	Y4	Reverse adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana memperhatikan perasaan atau situasi hati anggota dari divisi lain saat proses koordinasi antardivisi.	Y5	Adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana memahami kebutuhan dan keinginan anggota dari divisi lain sehingga menciptakan rasa nyaman dalam proses koordinasi panitia.	Y6	Adaptasi Sapphine (2024)
Dukungan		Ketua Pelaksana selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada anggota dari divisi lain dalam menjalankan tugas dan koordinasi panitia, baik secara individu maupun kelompok.	Y7	Adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada anggota dari divisi lain dalam menjalankan tugas dan koordinasi panitia, baik secara individu maupun kelompok.	Y8	Adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana tidak memberikan penghargaan atau apresiasi atas upaya yang dilakukan oleh anggota	Y9	Reverse adaptation Sapphine (2024)

Variabel	Indikator	Pernyataan	No. Item	Sumber
Sikap Positif		dari divisi lain dalam menjalankan kepanitiaan.		
		Ketua Pelaksana tidak menghargai setiap perbedaan yang ada di antara anggota dari berbagai divisi dalam kepanitiaan.	Y10	Reverse adaptation Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana menerima perbedaan pendapat yang disampaikan oleh anggota dari divisi lain dalam proses koordinasi panitia.	Y11	Adaptasi Sapphine (2024)
	Kesetaraan	Ketua Pelaksana selalu berpikiran positif terhadap anggota dari divisi lain dalam proses koordinasi panitia.	Y12	Adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana mudah akrab dan membangun hubungan yang baik dengan anggota dari berbagai divisi.		Adaptasi Sapphine (2024)
		Ketua Pelaksana selalu membangun suasana koordinasi yang kondusif dan positif antardivisi dalam kepanitiaan.		Adaptasi Sapphine (2024)
Kesetaraan		Ketua pelaksana enggan berinteraksi dengan anggota yang memiliki kondisi sosial ekonomi yang berbeda.		Reverse adaptation Aprilia (2

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Kuesioner terdiri atas 27 butir pernyataan, yaitu 12 butir untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan 15 butir untuk variabel komunikasi interpersonal (Y). Pernyataan dalam kuesioner terdiri atas pernyataan favorable dan unfavorable yang ditandai dengan arah F dan UF pada matriks operasionalisasi variabel.

Butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan diadaptasi dari beberapa sumber penelitian terdahulu sesuai dengan indikator yang digunakan. Sementara itu, sebagian besar butir pada variabel komunikasi interpersonal diadaptasi dari Sapphine (2024), dengan beberapa pernyataan disesuaikan atau dibalik secara *reverse adaptation* berdasarkan kebutuhan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk Google Form dan disebarikan secara daring melalui WhatsApp dan Instagram. Responden yang dituju adalah mahasiswa Universitas Airlangga yang pernah menjadi bagian dari kepanitiaan PKKMB Universitas Airlangga.

Data yang terkumpul kemudian digunakan sebagai dasar dalam melakukan pengujian statistik terhadap variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Jumlah data yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 70 responden.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian melalui jumlah responden, nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.

Selanjutnya, uji asumsi dilakukan melalui uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas juga dicantumkan dalam analisis data sesuai output SPSS yang digunakan. Setelah itu, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, uji F digunakan untuk melihat signifikansi model regresi secara keseluruhan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

INTERPRETASI HASIL UJI STATISTIK SPSS

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, meliputi jumlah responden, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X_TOTAL	70	13,00	56,00	35,5286	9,63346
Y_TOTAL	70	21,00	68,00	45,6286	11,42863

Berdasarkan tabel statistik deskriptif, variabel X_TOTAL memiliki 70 data dengan nilai minimum 13,00 dan maksimum 56,00. Nilai rata-rata X_TOTAL sebesar 35,5286 dengan standar deviasi 9,63346. Sementara itu, variabel Y_TOTAL memiliki nilai minimum 21,00 dan maksimum 68,00, dengan nilai rata-rata sebesar 45,6286 dan standar deviasi sebesar 11,42863. Hal ini menunjukkan adanya variasi jawaban responden pada kedua variabel penelitian.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung masing-masing butir dengan r tabel. Dengan jumlah responden 70 orang, derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 68$ pada taraf signifikansi 5%, diperoleh r tabel sekitar 0,235. Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel.

Variabel X

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,485	0,235	Valid
X2	0,670	0,235	Valid
X3	0,517	0,235	Valid
X4	0,573	0,235	Valid
X5	0,504	0,235	Valid
X6	0,562	0,235	Valid
X7	0,590	0,235	Valid
X8	0,596	0,235	Valid
X9	0,615	0,235	Valid
X10	0,655	0,235	Valid
X11	0,486	0,235	Valid
X12	0,462	0,235	Valid

Variabel Y

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,532	0,235	Valid
Y2	0,432	0,235	Valid
Y3	0,536	0,235	Valid
Y4	0,581	0,235	Valid
Y5	0,609	0,235	Valid
Y6	0,552	0,235	Valid
Y7	0,622	0,235	Valid
Y8	0,477	0,235	Valid
Y9	0,612	0,235	Valid
Y10	0,569	0,235	Valid
Y11	0,576	0,235	Valid
Y12	0,524	0,235	Valid
Y13	0,516	0,235	Valid
Y14	0,590	0,235	Valid
Y15	0,431	0,235	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel X dan variabel Y mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,235. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada kedua variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi batas penerimaan yang digunakan dalam penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
X	0,801	12	Reliabel
Y	0,831	15	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel X sebesar 0,801 dan variabel Y sebesar 0,831. Kedua nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen pada variabel X dan Y dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas juga berada dalam rentang 0,705-0,880.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residual regresi dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
70	0,088	0,200	Berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai $0,200 > 0,05$, maka residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X_TOTAL	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai Tolerance X_TOTAL sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Karena Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model. Pada regresi linear sederhana yang hanya memiliki satu variabel bebas, nilai ini juga menunjukkan tidak adanya masalah hubungan antarvariabel bebas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada output dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABSRES) terhadap variabel bebas. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel bebas $> 0,05$.

Variabel	B	t	Sig.	Kesimpulan
X_TOTAL	-0,042	-0,958	0,341	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi X_TOTAL sebesar 0,341. Karena nilai $0,341 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap konstan atau homoskedastis.

7. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel X_TOTAL terhadap Y_TOTAL. Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut.

Model	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	9,566	2,740	3,491	0,001
X_TOTAL	1,015	0,074	13,630	0,000

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi: $Y = 9,566 + 1,015X$. Nilai konstanta sebesar 9,566 berarti apabila X_TOTAL bernilai 0, maka nilai Y_TOTAL diperkirakan sebesar 9,566. Koefisien regresi X_TOTAL sebesar 1,015 bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan X_TOTAL diperkirakan akan meningkatkan Y_TOTAL sebesar 1,015 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

8. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_TOTAL secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y_TOTAL. Dasar pengambilan keputusan menggunakan nilai signifikansi, yaitu apabila $\text{Sig.} < 0,05$ maka pengaruh dinyatakan signifikan.

Variabel	B	Beta	t	Sig.
X_TOTAL	1,015	0,856	13,630	0,000

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,630 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka X_TOTAL berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y_TOTAL. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh X terhadap Y dapat diterima secara statistik.

9. Uji F (Simultan/Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi model regresi secara keseluruhan. Pada regresi linear sederhana, uji F menguji apakah model yang memuat X_TOTAL secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi Y_TOTAL secara signifikan.

F	df Regresi	df Residual	Sig.	Kesimpulan
185,779	1	68	0,000	Model signifikan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 185,779 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi dinyatakan signifikan. Artinya, X_TOTAL secara statistik mampu menjelaskan perubahan pada Y_TOTAL melalui model regresi yang digunakan.

10. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X_TOTAL dalam menjelaskan variasi Y_TOTAL. Nilai koefisien determinasi dilihat dari R Square pada tabel Model Summary.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
0,856	0,732	0,728	5,95924	1,823

Nilai R Square sebesar 0,732 menunjukkan bahwa variabel X_TOTAL mampu menjelaskan sebesar 73,2% variasi pada Y_TOTAL. Sementara itu, sisanya sebesar 26,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,728 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tetap tinggi. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,823 juga tercantum pada output model.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Interpersonal dalam Koordinasi Antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 9,566 + 1,015X$. Koefisien regresi sebesar 1,015 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan diikuti dengan peningkatan sebesar 1,015 satuan pada komunikasi interpersonal. Hasil uji t juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 13,630, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,732 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 73,2% variasi komunikasi interpersonal dalam model penelitian, sedangkan 26,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang kuat dengan bagaimana proses komunikasi interpersonal berlangsung dalam kepanitiaan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dioperasionalkan melalui empat dimensi, yaitu kepemimpinan otokratis, demokratis, laissez-faire, dan birokratis. Keempat dimensi tersebut menggambarkan beberapa bentuk perilaku Ketua Pelaksana dalam menjalankan kepemimpinannya, seperti menentukan kebijakan, melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas, memberikan arahan, serta menjalankan tugas berdasarkan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Perilaku kepemimpinan tersebut dapat berkaitan dengan proses komunikasi karena cara Ketua Pelaksana mengambil keputusan dan berinteraksi dengan anggota dapat menentukan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat, menerima informasi, memperoleh arahan, serta membangun hubungan selama proses koordinasi. Misalnya, pada kepemimpinan demokratis terdapat keterlibatan anggota dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan serta adanya pertimbangan terhadap saran, kritik, dan pendapat anggota. Sebaliknya, karakteristik kepemimpinan otokratis dalam instrumen penelitian menekankan pengambilan keputusan oleh pemimpin tanpa melibatkan anggota. Dengan demikian, perbedaan perilaku kepemimpinan tersebut dapat menciptakan pengalaman komunikasi yang berbeda bagi anggota dalam proses koordinasi antardivisi.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan pandangan Endaryati dan Marmoah (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam memengaruhi kondisi organisasi. Dalam penelitian mereka, kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia ditunjukkan melalui komunikasi dengan guru dalam pengambilan keputusan dan upaya membangun iklim kerja yang positif. Mereka juga menunjukkan adanya karakteristik kepemimpinan demokratis melalui pengambilan keputusan secara kooperatif serta penerimaan masukan, saran, kritik, dan pendapat. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan hasil penelitian ini karena komunikasi dan keterlibatan anggota juga menjadi bagian dari perilaku kepemimpinan yang diukur dalam variabel gaya kepemimpinan.

Selanjutnya, komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diukur melalui lima aspek, yaitu keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Kelima aspek tersebut mengacu pada indikator komunikasi interpersonal yang digunakan Sapphine (2024). Penelitian Sapphine menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dapat dilihat melalui keterbukaan dalam berinteraksi, empati, pemberian dukungan, sikap positif, serta kesetaraan dalam hubungan interpersonal. Dalam konteks penelitian ini, aspek-aspek tersebut disesuaikan dengan hubungan antara Ketua Pelaksana dan anggota dari divisi lain dalam proses koordinasi kepanitiaan.

Jika dikaitkan dengan konteks kepanitiaan PKKMB, hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan Ketua Pelaksana tidak hanya berkaitan dengan bagaimana tugas dan keputusan diberikan, tetapi juga dengan bagaimana hubungan komunikasi dibangun antardivisi. Koordinasi antardivisi membutuhkan penyampaian informasi, pertukaran pendapat, pemberian arahan, respons terhadap anggota, serta hubungan yang memungkinkan anggota dari divisi yang berbeda untuk berkomunikasi selama menjalankan tugas. Oleh karena itu, perilaku Ketua Pelaksana dalam melibatkan anggota, memberikan arahan, menerima masukan, dan membangun hubungan dengan anggota dapat menjadi bagian dari proses yang mendukung terbentuknya komunikasi interpersonal dalam kepanitiaan.

Temuan penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan penelitian Rasjid (2021) yang menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Provinsi Sumatera Selatan. Meskipun variabel terikat yang digunakan berbeda, yaitu kinerja pegawai, penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkaitan dengan kondisi atau hasil yang muncul dalam lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, hubungan tersebut terlihat pada aspek komunikasi interpersonal, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan tidak hanya dapat dilihat dari pelaksanaan tugas, tetapi juga dari proses interaksi dan koordinasi yang berlangsung antaranggota kepanitiaan.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga. Besarnya nilai R Square sebesar 73,2% menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini variasi komunikasi interpersonal sebagian besar dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan 26,8% sisanya berada di luar model penelitian. Faktor-faktor di luar model tersebut tidak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa semakin baik penerapan perilaku kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini, semakin tinggi pula komunikasi interpersonal yang terukur pada proses koordinasi antardivisi. Temuan tersebut memperkuat pentingnya peran Ketua Pelaksana dalam membangun proses komunikasi selama kepanitiaan, terutama melalui pengambilan keputusan, keterlibatan anggota, pemberian arahan, penerimaan masukan, serta pembangunan hubungan interpersonal antaranggota.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Interpersonal dalam Koordinasi Antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga”, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran dalam komunikasi interpersonal pada proses koordinasi antardivisi panitia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga.

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 70 responden, seluruh instrumen penelitian dinyatakan memenuhi persyaratan pengujian. Pada uji validitas, seluruh 12 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan dan 15 butir pernyataan variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,235, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,801 dan komunikasi interpersonal sebesar 0,831, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian asumsi menunjukkan bahwa model penelitian memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,341 > 0,05$, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model yang digunakan.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 9,566 + 1,015X$. Koefisien regresi sebesar 1,015 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki arah pengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal. Hasil uji t menunjukkan nilai t sebesar 13,630 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga. Hasil uji F juga menunjukkan nilai F sebesar 185,779 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi dinyatakan signifikan.

Besarnya kemampuan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan komunikasi interpersonal ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,732 atau 73,2%. Artinya, variasi komunikasi interpersonal dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebesar 73,2% oleh gaya kepemimpinan, sedangkan 26,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Dengan demikian, secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal dalam koordinasi antardivisi Panitia PKKMB Universitas Airlangga. Hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan bagaimana komunikasi interpersonal berlangsung dalam proses koordinasi antardivisi kepanitiaan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan.

1. Bagi Panitia PKKMB Universitas Airlangga

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kepanitiaan, pimpinan atau koordinator dapat memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan dalam proses koordinasi, khususnya dalam mengarahkan, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan anggota dari divisi lain.

2. Bagi pimpinan atau koordinator kepanitiaan

Koordinator diharapkan dapat membangun komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan, memperhatikan kondisi anggota, serta melibatkan anggota dalam proses koordinasi sesuai dengan kebutuhan kepanitiaan. Hal tersebut dapat membantu menciptakan proses komunikasi interpersonal yang lebih baik antardivisi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini karena hasil penelitian menunjukkan bahwa 26,8% variasi komunikasi interpersonal dijelaskan oleh faktor di luar model. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek, karakteristik responden, atau konteks kepanitiaan yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, D. E., & Azhar, A. A. (2024). Leadership communication model of the Executive Student Council of the Faculty of Social Sciences, State Islamic University of North Sumatra. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Sosial (JKOMDIS)*, 4(2), 507-514. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v4i1.1764>
- Aprilia, E. H. (2023). Implementasi bimbingan kelompok dengan teknik *simulation games* untuk meningkatkan komunikasi interpersonal siswa kelas VIII MTsN 3 Banyuwangi. *PACIVIC: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3(2), 89-100. <https://doi.org/10.36456/p.v3i2.8163>
- Benty, D. D. N., Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., & Hui, L. K. (2020). Validitas dan reliabelitas angket gaya kepemimpinan mahasiswa. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 262-271. <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p262>
- Endaryati, S. A., & Marmoah, S. (2022). Analisis kepemimpinan pendidikan di Indonesia dan China. *Manajemen Pendidikan*, 17(2), 76-87. <https://doi.org/10.23917/jmp.v17i2.16530>
- Rasjid, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Basarnas di Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 1-14. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i3.379>
- Saleh, M., Heryadi, A. I., Kambali, L., Aspirani, A., & Abdullah. (2024). Peran komunikasi dalam kepemimpinan efektif pada organisasi mahasiswa. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3762>
- Sapphine, R. V. (2024). Efektivitas komunikasi interpersonal antara guru dan siswa dalam sistem pembelajaran. *Jurnal Sosial dan Sains*, 4(8), 852-863. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v4i8.1514>
- Uhl-Bien, M. (2006). Relational leadership theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 654-676. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.007>
- Utama, N. U., & Yudi, H. (n.d.). *Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang*.