UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Efektivitas Komunikasi Internal Terhadap Probabilitas Kinerja Tinggi Pegawai Pada Otoritas Jasa Keuangan
Maya Hijriatul Rosada, Prof. Wihana Kirana Jaya, M.Soc.Sc., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PROBABILITAS KINERJA TINGGI PEGAWAI PADA OTORITAS JASA KEUANGAN

Transformasi sektor jasa keuangan dan bertambahnya kewenangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menuntut dukungan sumber daya manusia yang dapat mempertahankan pencapaian kinerja tinggi secara konsisten. Penelitian ini menganalisis keterkaitan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan efektivitas komunikasi internal dengan probabilitas kinerja tinggi pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Penelitian dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif eksplanatori dalam kerangka desaincross-sectional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang melibatkan 369 pegawai OJK, lalu diolah dengan regresi logistik biner. Variabel dependen dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu kinerja tinggi dan kinerja belum tinggi. Budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta efektivitas komunikasi internal berperan sebagai variabel independen.

Berdasarkan hasil analisis, budaya organisasi terbukti meningkatkan probabilitas kinerja tinggi pegawai secara positif dan signifikan. Temuan ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 1,207, nilai p sebesar 0,016, dan odds ratio sebesar 3,345. Setelah budaya organisasi dan efektivitas komunikasi internal dimasukkan ke dalam model, kepemimpinan transformasional tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan dengan nilai p sebesar 0,879. Efektivitas komunikasi internal memiliki arah pengaruh positif dan signifikan, sekaligus menempati posisi sebagai prediktor paling dominan. Variabel tersebut memperoleh koefisien sebesar 2,018, nilai $p < 0,001$, dan odds ratio sebesar 7,527. Pengujian simultan memperlihatkan bahwa penyertaan ketiga variabel secara bersama-sama memperbaiki kecocokan model secara signifikan, dengan $\chi^2 = 54,005$ dan $p < 0,001$.

Temuan penelitian menempatkan efektivitas komunikasi internal sebagai faktor dengan kekuatan terbesar dalam membedakan peluang tercapainya kinerja tinggi pada model penelitian. Budaya organisasi menempati urutan berikutnya. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional belum memperlihatkan kontribusi langsung yang signifikan ketika variabel lainnya dipertahankan konstan. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia OJK perlu memprioritaskan komunikasi internal yang jelas, tepat waktu, terbuka, dan dua arah, disertai penguatan proses internalisasi budaya organisasi. Penafsiran hasil tetap memperhitungkan karakteristik desain cross-sectional dan distribusi kategori kinerja responden. Secara keseluruhan, peningkatan probabilitas kinerja tinggi pegawai OJK berkaitan penting dengan efektivitas komunikasi internal dan budaya organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi internal, kinerja tinggi pegawai, regresi logistik biner, Otoritas Jasa Keuangan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Efektivitas Komunikasi Internal Terhadap Probabilitas Kinerja Tinggi Pegawai Pada Otoritas Jasa Keuangan
Maya Hijriatul Rosada, Prof. Wihana Kirana Jaya, M.Soc.Sc., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

The transformation of the financial services sector and the expansion of the Financial Services Authority's (Otoritas Jasa Keuangan, OJK) mandate have increased the need for human resources capable of consistently achieving high performance. This study examines the effects of organizational culture, transformational leadership, and internal communication effectiveness on the probability of high employee performance at the Financial Services Authority of Indonesia (Otoritas Jasa Keuangan, OJK). The study employs an explanatory quantitative approach with across-sectionaldesign. Data were collected through questionnaires administered to 369 OJK employees and analyzed using binary logistic regression. The dependent variable was classified into high performance and not-yet-high performance, while organizational culture, transformational leadership, and internal communication effectiveness were included as independent variables.

The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on the probability of high employee performance, with a regression coefficient of 1.207, $p = 0.016$, and an odds ratio of 3.345. Transformational leadership does not show a statistically significant effect after organizational culture and internal communication effectiveness are included in the model, with $p = 0.879$. Internal communication effectiveness has a positive and significant effect and emerges as the most dominant predictor, with a coefficient of 2.018, $p < 0.001$, and an odds ratio of 7.527. Simultaneously, the three variables significantly improve model fit, with $\chi^2 = 54.005$ and $p < 0.001$.

The findings indicate that internal communication effectiveness is the strongest factor in distinguishing the probability of achieving high performance within the estimated model, followed by organizational culture. Transformational leadership does not demonstrate a significant direct contribution after the other predictors are controlled. These findings suggest that OJK should prioritize clear, timely, open, and two-way internal communication and strengthen the internalization of organizational values as part of its human resource development strategy. The interpretation of the findings takes into account the characteristics of thecross-sectionaldesign and the distribution of respondents across performance categories. Overall, the findings indicate that internal communication effectiveness and organizational culture are important factors in increasing the probability of high employee performance at OJK.

Keywords: organizational culture, transformational leadership, internal communication effectiveness, high employee performance, binary logistic regression, Financial Services Authority.