

Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara

Dina Afifah¹, Abrar Adhani^{2,*}

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*Corresponding author: abraradhani@umsu.ac.id

ABSTRACT

An organization is a place or container for a group of people who work together to achieve a common goal. Each individual in the organization has a specific and complementary role, thus creating harmony in carrying out tasks. Good communication allows the organization to run smoothly and efficiently. Conversely, if communication is lacking or does not work, the organization can experience chaos. Therefore, the role of leadership in organizational communication is very important, because leaders function as one of the main keys to the success of an organization. The purpose of this study is to analyze leadership communication in the North Sumatra Representative Office of the Supreme Audit Agency (BPK), measure employee performance, and identify the influence of leadership communication on that performance. The research method used is a quantitative method that relies on field data collection techniques that focus on numbers and numerical values. The data collection techniques used in this study were questionnaires and documentation. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of leadership communication on employee performance. Leadership communication has an influence on employee performance with an R Square value of 0.788. This indicates a strong and unidirectional relationship. This value indicates that 78.8% of the variation in employee performance is influenced by leadership communication, while 21.2% is influenced by other variables.

Keywords: *Communication, Leader, Performance*

ABSTRAK

Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat bagi sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang spesifik dan saling melengkapi, sehingga tercipta harmoni dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang baik memungkinkan organisasi berjalan dengan lancar dan efisien. Sebaliknya, jika komunikasi kurang atau tidak berjalan, organisasi dapat mengalami kekacauan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam komunikasi organisasi menjadi sangat penting, karena pemimpin berfungsi sebagai salah satu kunci utama keberhasilan sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis komunikasi kepemimpinan di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara, mengukur kinerja pegawai, serta mengidentifikasi pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja tersebut. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang mengandalkan teknik pengumpulan data lapangan yang berfokus pada angka dan nilai numerik. Pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi pimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,788. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bersifat kuat dan searah. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 78,8% variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi pimpinan, sedangkan 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata Kunci: Komunikasi, Pimpinan, Kinerja

Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya adalah sebuah wadah atau tempat bagi sekelompok orang yang bekerja sama secara terstruktur, menjalankan peran, tugas, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan bersama (Bingham et al., 2024; Bingol et al., 2013; Gutterman, 2023). Dalam organisasi, setiap individu memiliki peran yang spesifik dan saling melengkapi, sehingga tercipta harmoni dalam pelaksanaan tugas. Struktur yang ada dirancang untuk memastikan bahwa segala aktivitas berjalan secara efektif dan efisien, sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kolaborasi antaranggota menjadi kunci utama dalam menciptakan sinergi, di mana setiap orang berkontribusi sesuai keahlian dan tanggung jawab mereka. Selain itu, organisasi juga berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan individu, memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk belajar, bertumbuh, dan berinovasi demi mencapai keberhasilan bersama. Dengan demikian, organisasi tidak hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan kolektif, tetapi juga menjadi ekosistem yang mendukung kemajuan individu dan kelompok (Muhammad, 2011).

Kegiatan komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk menciptakan saling pengertian dan menyamakan pengalaman di antara para anggota.

Komunikasi yang baik memungkinkan organisasi berjalan dengan lancar dan efisien. Sebaliknya, jika komunikasi kurang atau tidak berjalan, organisasi dapat mengalami kekacauan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam komunikasi organisasi menjadi sangat penting, karena pemimpin berfungsi sebagai salah satu kunci utama keberhasilan sebuah organisasi (Musheke & Phiri, 2021).

Untuk menjalankan tugas kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu memiliki sejumlah kompetensi dasar, yaitu: 1) kemampuan mendiagnosis, 2) kemampuan beradaptasi, dan 3) kemampuan berkomunikasi (Kwiatkowska et al., 2022; Tabrizi et al., 2025). Kemampuan mendiagnosis adalah keterampilan kognitif yang memungkinkan pemimpin memahami kondisi saat ini dan merumuskan harapan untuk masa depan. Interaksi komunikasi antara atasan dan bawahan sering kali dipengaruhi oleh budaya paternalistik, di mana atasan jarang, atau bahkan tidak pernah, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bertindak secara mandiri, mengambil inisiatif, atau membuat keputusan sendiri (Rudianto & Anshori, 2021). Hal ini terjadi karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal.

Gaya komunikasi merupakan cara unik dan khusus yang digunakan seseorang

dalam berinteraksi, tergantung pada situasi dan kondisi tertentu. Gaya ini mencerminkan keseimbangan antara perilaku formal dan informal dalam hubungan komunikasi.(Andhika et al., 2018).

Komunikasi formal biasanya menggunakan bahasa yang terorganisir dengan baik, jarang melibatkan humor, dan lebih serius, sedangkan komunikasi informal cenderung menggunakan bahasa santai sehari-hari, disertai lelucon, dan lebih bebas dalam mengekspresikan emosi. Komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan sebagai sarana untuk menyampaikan pendapat, tujuan, dan visi perusahaan secara jelas. Kurangnya komunikasi dalam organisasi dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya akibat minimnya informasi yang diterima(Zahara, 2018).

Sebuah lembaga pemerintahan membutuhkan kinerja yang dapat meningkatkan kualitas operasional kantor pemerintahannya. Untuk menciptakan kerja sama yang efektif antara organisasi dan anggotanya, diperlukan hubungan dan komunikasi yang baik di antara semua anggota. Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses interaksi dan pertukaran informasi antara anggota organisasi, yang dapat berlangsung baik secara verbal maupun non-verbal(Hardiyanto, 2017).

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran tentang sejauh mana tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi. Istilah kinerja sering diartikan sebagai prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja hanya dapat diukur jika individu atau kelompok tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya(Syafiqoh, 2024)

BPK adalah lembaga negara yang bertugas utama untuk memeriksa pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. Sebagai lembaga yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia, BPK memiliki fungsi untuk memastikan bahwa pengelolaan anggaran negara dilakukan dengan efisien, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugasnya, BPK Perwakilan Sumatera Utara menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk kinerja pegawai dan kualitas komunikasi antara pimpinan dan staf.

Keterbatasan komunikasi dapat memengaruhi efektivitas kinerja pegawai, yang berdampak pada penyelesaian tugas mereka secara maksimal. Di BPK Perwakilan Sumatera Utara, kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik

antara atasan dan bawahan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang jelas dan lancar dapat meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan motivasi, dan memperkuat koordinasi untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengumpulkan pengetahuan melalui data numerik (Creswell & Creswell, 2018). Kerangka konsep dalam penelitian ini merupakan hubungan antara konsep-konsep yang dibangun berdasarkan studi empiris sebelumnya. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama: pengaruh komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai. Pengaruh komunikasi pimpinan mencakup gaya dan bahasa yang digunakan pemimpin yang berdampak langsung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPK Perwakilan Sumatera Utara, dengan total 236 orang. Sampel yang diambil adalah 30% dari populasi, sehingga jumlah responden yang dibutuhkan adalah 71 orang. Untuk penelitian ini, 71 responden dipilih guna memastikan hasil yang representatif. Teknik pengumpulan

data dalam penelitian kuantitatif ini meliputi survei, observasi, pengamatan, kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data, yang disebarluaskan secara online menggunakan Google Forms, dan dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan informasi terkait melalui berbagai platform media sosial, seperti *YouTube*, *Facebook*, *Instagram*, dan *WhatsApp* (Hardiyanto et al., 2023).

Analisis data kuantitatif dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas kuesioner, statistik deskriptif untuk memahami distribusi data, dan uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal. Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengukur hubungan antara komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai, sedangkan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Asumsi Normalitas
1	X1	0.768	0.1703	Valid
2	X2	0.756	0.1703	Valid
3	X3	0.738	0.1703	Valid
4	X4	0.775	0.1703	Valid
5	X5	0.795	0.1703	Valid
6	X6	0.754	0.1703	Valid
7	X7	0.747	0.1703	Valid

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Asumsi Normalitas
8	X8	0.698	0.1703	Valid
9	X9	0.777	0.1703	Valid
10	X10	0.763	0.1703	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Asumsi Normalitas
1	Y1	0.782	0.1703	Valid
2	Y2	0.766	0.1703	Valid
3	Y3	0.802	0.1703	Valid
4	Y4	0.656	0.1703	Valid
5	Y5	0.918	0.1703	Valid
6	Y6	0.766	0.1703	Valid
7	Y7	0.868	0.1703	Valid
8	Y8	0.905	0.1703	Valid
9	Y9	0.682	0.1703	Valid
10	Y10	0.891	0.1703	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kesesuaian data penelitian. Uji validitas berperan untuk menunjukkan tingkat ketepatan diantara data yang dikumpulkan dari penelitian. Menurut Sugiyono, Setiap butir instrumen dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah data bersifat valid atau tidak dengan melakukan korelasi nilai butir instrumen dengan nilai total. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai α 0,05, jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut dinyatakan valid. (Sugiyono, 2012)

Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 25 yang terlihat dari

Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh variabel komunikasi pimpinan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dianggap valid. Validitas ini didasarkan oleh nilai r hitung butir instrumen yang lebih besar dari r tabel, yakni 0.1703.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.941	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.955	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsisten suatu instrumen pertanyaan berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana sebuah instrumen kuesioner mampu memberikan hasil yang serupa apabila dilakukan pengujian berulang kali. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,5. Apabila nilai variabel lebih kecil dari *Cronbach Alpha* yang sudah ditetapkan maka instrumen tidak reliabel.

Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 25 yang terlihat dari tabel 3 dan tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel komunikasi pimpinan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		total x	total y
N		133	133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.4962	43.3534
	Std. Deviation	4.42209	4.11979
Most Extreme Differences	Absolute	.218	.273
	Positive	.218	.273
	Negative	-.147	-.155
Test Statistic		.218	.273
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapat terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai memiliki data yang terdistribusi normal dengan nilai $p = 0,001$.

Uji Korelasi

Tabel 6. Uji Hubungan Komunikasi Pimpinan dan Kinerja Pegawai

Correlations			
		total x	total y
total_x	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
total_y	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji korelasi *pearson* digunakan karena hasil normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Korelasi *pearson* digunakan untuk mengukur arah hubungan linear dan kekuatan diantara kedua variabel. Hubungan yang diuji adalah variabel komunikasi pimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat hubungan variabel x dan y yang signifikan dengan sifat hubungan kuat dan searah.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.160	2.142		5.678	.000
total_x	.734	.050	.788	14.643	.000

- a. Dependent Variable: total_y
- Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh linear variabel independen dan dependen. Pengaruh yang dilihat pada penelitian ini adalah pengaruh variabel komunikasi pimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat variabel x berpengaruh terhadap variabel y dengan nilai signfiikansi $p = 0,001$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi pimpinan

dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi pimpinan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Komunikasi juga bermanfaat bagi pimpinan untuk mengetahui keadaan pegawai dan melakukan pengendalian, namun efektivitas komunikasi pimpinan ditentukan oleh persepsi dan interpretasi para pegawai. Kemampuan komunikasi pimpinan dalam menyampaikan informasi yang jelas dan mudah dipahami pegawai menjadi penentu dalam mencapai kesuksesan suatu tujuan organisasi.

Komunikasi pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,788. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bersifat kuat dan searah. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 78,8% variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi pimpinan, sedangkan 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal seperti komunikasi memiliki peran penting dalam kinerja, karena dengan komunikasi efektif, pimpinan dapat mengoordinasi sekaligus memberikan dukungan kepada pegawai. Komunikasi yang baik dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan karena adanya peningkatan

kinerja dari pegawai berupa kualitas dan kuantitas pekerjaan, efisiensi waktu, dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun antar pegawai.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai kantor yang signifikan. Gaya komunikasi kepemimpinan di kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Sumatera Utara memberi pengaruh yang kuat dan searah terhadap kerja pegawai. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,788. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 78,8% variabilitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi pimpinan, sementara sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- Andhika, D., Alfiandi, B., & Zetra, A. (2018). Gaya Komunikasi Pimpinan dalam Mengembangkan Inovasi Organisasi (Studi Kasus Kepemimpinan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman). *Jispo*, 8(2), 39–55.
- Bingham, A. J., Mitchell, R., & Carter, D. S. (2024). *Organizational Studies. A Practical Guide to Theoretical Frameworks for Social Science*

- Research*, 172–185.
<https://doi.org/10.4324/9781003261759-11>
- Bingol, D., Sener, I., & Cevik, E. (2013). The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity-Evidence from a Pharmaceutical Company..pdf. *9th International Strategic Management Conference*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th editio). Los Angeles: Sage.
- Gutterman, A. S. (2023). *Organizational Culture: State of the Research 2023*.
- Hardiyanto, S. (2017). Pengaruh Employee Relation terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 43–49.
- Hardiyanto, S., Fahmi, K., Wahyuni, Adhani, A., & Hidayat, F. P. (2023). Kampanye Moderasi Beragama di Era Digital Sebagai Upaya Preventif Millenial Mereduksi Kasus Intoleransi di Indonesia. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(2), 228–237.
- Kwiotkowska, A., Wolniak, R., Gajdzik, B., & Gębczyńska, M. (2022). Configurational Paths of Leadership Competency Shortages and 4.0 Leadership Effectiveness: An fs/QCA Study. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5), 1–21.
<https://doi.org/10.3390/su14052795>
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi* (Cet. 12). Jakarta: Bumi Aksara.
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 659–671.
<https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Rudianto, R., & Anshori, A. (2021). Komunikasi Organisasi Antar Budaya di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara. *Jurnal Interaksi : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(1), 11–19.
<https://doi.org/10.30596/interaksi.v5i1.5301>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiqoh, N. (2024). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Perusahaan PT. Batam Mitra Suplindo terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tabrizi, J. S., Partovi, Y., Wilson, A., Gholipour, K., Farahbakhsh, M., Koshki, T. J., Koosha, A., & Sharbafi, J. (2025). Identifying core leadership competencies to success non-communicable disease control and prevention programs: A mixed-methods study. *PLoS ONE*, 20(4 APRIL), 1–17.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0320707>
- Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta*, 58(April).