

## PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Fahmi Yunaz<sup>1)</sup>; Ikhwani Ratna<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> [fahmiyunaz07@gmail.com](mailto:fahmiyunaz07@gmail.com), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>2)</sup> [Weni2783@gmail.com](mailto:Weni2783@gmail.com), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### Article Info:

**Keywords:**  
Communication  
Leaders  
Performance  
Employees  
Agencies

### Article History:

Received : May 15, 2023  
Revised : October 12, 2023  
Accepted : October 12, 2023

### Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jies.v12i1.20447>

### Abstract

*Leadership Communication is one of the factors that influence employee performance. Leaders who have good communication will produce good employee performance as well. The purpose of this study was to determine the effect of leadership communication on employee performance at the Administrative Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province. This study uses quantitative methods, with data collection techniques through questionnaires/questionnaires, then analyzed using simple linear regression using the SPSS 26 application. The technique for determining the number of samples used by the authors in this study is purposive sampling in which the determination of the sample is based on the characteristics or features - Certain characteristics based on characteristics or characteristics, namely 30 employees are used as research samples. From the results of the study it can be concluded that the leadership communication variable as a whole influences 15.6% of the employee performance variable. While the remaining 84.4% is influenced by other variables that are not examined in this study.*

### Abstrak

Komunikasi Pimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pimpinan yang memiliki komunikasi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Teknik Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang mana penentuan sampel didasarkan pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat yaitu 30 pegawai dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi pimpinan secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Pimpinan, Kinerja, Pegawai, Instansi

### PENDAHULUAN

Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter yang berkepanjangan, dan sebagainya (Purnomo, 2021). Dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Biro Administrasi Pimpinan juga merupakan sebuah instansi pemerintahan, dimana terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Dalam mencapai tujuan itu diharapkan harus ada jalinan komunikasi yang baik seperti komunikasi antara sesama pegawai dengan pegawai, dan antara pimpinan dengan

pegawai, serta dengan sesama pegawai yang akan mempengaruhi motivasi kerja bagi pegawai, dengan demikian peran komunikasi atasan dalam organisasi ini merupakan hal yang sangat penting, karena dapat membawa pengaruh besar terhadap organisasi (Sentosa, 2018).

Kinerja adalah atribut psikologis yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Suryabrata (Yusrizal, 2011:275) atribut psikologis tidak dapat diukur secara langsung, atribut psikologis hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui respons yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan kepada perangsang tertentu. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi (Anoki, 2010:29) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah oleh pimpinan biro dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Variabel Komunikasi Pimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sumber data yang diperoleh berupa data primer diperoleh melalui angket atau kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui catatan atau data yang dimiliki oleh instansi, serta media internet yang mendukung penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner serta dilakukan analisis menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PNS maupun pegawai honorer yang berada Kantor Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sedangkan Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang mana penentuan sampel didasarkan pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat populasinya. Jumlah sampel yang di ambil oleh penulis adalah 30 orang dari 11 bagian/bidang pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Riau. Teknik dalam analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linear Sederhana, Uji kualitas data berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Sedangkan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji-t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Berikut akan dibahas pada penelitian ini.

### a. Uji validitas

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Variabel	Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
<b>Komunikasi Pimpinan (X)</b>				
X.1	0,636	>	0,3	Valid
X.2	0,614	>	0,3	Valid
X.3	0,627	>	0,3	Valid
X.4	0,715	>	0,3	Valid
X.5	0,302	>	0,3	Valid

X.6	0,488	>	0,3	Valid
X.7	0,455	>	0,3	Valid
X.8	0,479	>	0,3	Valid
X.9	0,57	>	0,3	Valid
X.10	0,514	>	0,3	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				
Y.1	0,731	>	0,3	Valid
Y.2	0,729	>	0,3	Valid
Y.3	0,709	>	0,3	Valid
Y.4	0,524	>	0,3	Valid
Y.5	0,44	>	0,3	Valid
Y.6	0,584	>	0,3	Valid
Y.7	0,729	>	0,3	Valid
Y.8	0,426	>	0,3	Valid
Y.9	0,382	>	0,3	Valid
Y.10	0,538	>	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS26, 2023

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan diatas dapat dilihat bahwa nilai Correlation atau nilai untuk masing-masing variabel berada  $> 0,3$ . Hal ini menunjukkan bahwa data angket yang disebarakan tersebut Valid karena memenuhi uji Validitas.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

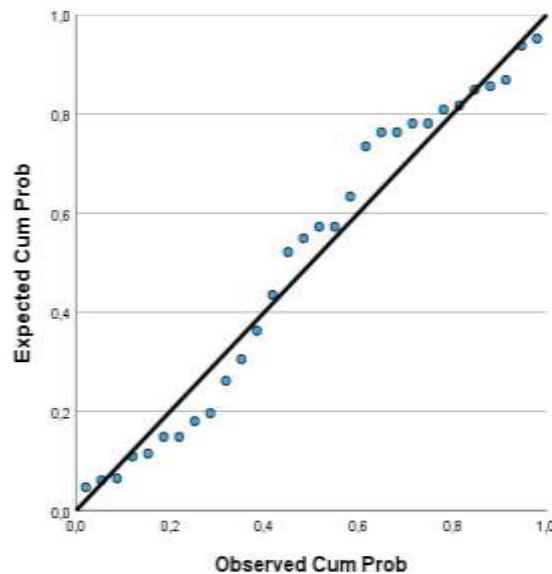
Variabel	Crobanch's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
<b>Komunikasi Pimpinan (X)</b>	0,728	>	0,6	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,781	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS26, 2023

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji reliabilitas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliable dan layak diuji.

**c. Uji Normalitas**

*Gambar 1. Hasil Uji Normalitas  
Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual*



Sumber : Data Olahan SPSS26, 2023

Dilihat dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**d. Regresi Linear Sederhana**

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana  
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,896	9,075		2,633	,014
	Komunikasi Pimpinan	,457	,201	,395	2,278	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS26, 2023

Adapun rumus untuk menghitung regresi linear sederhana adalah :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dengan keterangan :

Y = variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X = variabel independen (Komunikasi Pimpinan)

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

Jadi  $Y = 23,896 + 0,457 X$

Nilai signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ . Koefisien bernilai positif yang artinya variabel komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,457. Nilai konstanta sebesar 23,896, jika tidak ada nilai komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai sebesar 23,896. Setiap peningkatan satu persen komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif yang apabila komunikasi pimpinan naik maka kinerja pegawai naik.

**e. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395 <sup>a</sup>	,156	,126	2,89141

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS26, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi ( R ) yang dihasilkan adalah sebesar 0,395. Sedangkan nilai R square sebesar 0,156 dapat untuk mengetahui nilai R square dapat dilihat juga melalui persamaan dibawah ini yaitu sebagai berikut :

$$Kd = R^2$$

$$\times 100\%$$

Dengan :

Kd : Koefisien Determinasi

R2 : Koefisien Korelasi

Maka didapat hasil :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,395^2 \times 100\% = 0,156$$

Nilai R Square sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi pimpinan secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**f. Uji Parsial (Uji-t)**

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,896	9,075		2,633	,014
	Komunikasi Pimpinan	,457	,201	,395	2,278	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS26, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung dan signifikan variabel bebas. Nilai t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% (0,05) yaitu sebesar 2,048. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa t hitung (2,278) > t table (2,048) dan Sig (0,031) < dari 0,05.

Artinya bahwa variabel komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak. Pengujian ini menggunakan kriteria apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka :  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### **Pembahasan Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Komunikasi pimpinan adalah proses penyampaian informasi dari seorang pimpinan kepada pegawai dengan tujuan tertentu. Karakteristik yang mempengaruhi komunikasi pimpinan yaitu :

1. Pemahaman
2. Perubahan Sikap
3. Hubungan Sosial yang Baik
4. Tindakan

Sedangkan Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Menurut Miner dalam (Sudarmanto, 2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kerjasama

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t) dapat diketahui bahwa t hitung (2,278) > t Tabel (2,048) dan sig. (0,031) < dari 0,05. Artinya bahwa variabel komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak.

Faktor yang paling mempengaruhi disiplin pegawai dilihat dari indikator variabel komunikasi pimpinan adalah indikator pemahaman, dimana skor pernyataan pemahaman sebesar 419, skor pernyataan indikator perubahan sikap sebesar 397, skor indikator hubungan social yang baik 407, dan pernyataan indikator tindakan sebesar 131. Jadi, dari keempat indikator dari variabel komunikasi pimpinan yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai adalah Pemahaman.

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,031 < dari 0,05. Koefisien bernilai positif yang artinya variabel komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,457. Nilai konstanta sebesar 23,896, jika tidak ada nilai komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai sebesar 23,896. Setiap peningkatan satu persen komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif yang apabila komunikasi pimpinan naik maka kinerja pegawai naik.

Besarnya pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel 5.4 koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 26, menunjukkan bahwa Nilai R Square sebesar 0,156. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi pimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 15,6%

terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel X (Komunikasi Pimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Koefisien bernilai positif yang artinya variabel komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,457. Nilai konstanta sebesar 23,896, jika tidak ada nilai komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai sebesar 23,896. Setiap peningkatan satu persen komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif yang apabila komunikasi pimpinan naik maka kinerja pegawai naik. Berdasarkan dari hasil uji parsial dapat diketahui bahwa  $t$  hitung (2,278) >  $t$  table (2,048) dan Sig (0,031) < dari 0,05 Nilai  $t$  tabel pada taraf signifikan sebesar 5% (0,05) yaitu sebesar 2,048.. Artinya bahwa variabel komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak. Dan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel komunikasi pimpinan secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anoki, H Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Purnomo, M. E., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*.

Sentosa, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Se Kabupaten Kapuas. *Meretas: Jurnal Ilmu Pendidikan*.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.

Yusrizal, Dkk. 2011. Evaluasi Kinerja Guru Fisika, Biologi dan Kimia SMA Yang Sudah Lulus Sertifikasi. *Universitas Syiah Makala*, Volume 15 No. 2.