

Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi Pimpinan Pada CU Bersama Kita

Mardaus Purba¹, Mery Sulianty H. Sitanggang², Yulvitriani Br Sebayang³

^{1,2,3} Politeknik Mandiri Bina Prestasi, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jan 12, 2026

Revised Jan 18, 2026

Accepted Jan 25, 2026

Keywords:

Kinerja
Pegawai
Komunikasi
Pimpinan

ABSTRACT

Salah satu hal penting dalam menunjang keberhasilan kinerja organisasi adalah sumber daya manusia, diantaranya pengaruh kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada CU Bersama Kita. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer. Jumlah populasi sebanyak 64 dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan data yang diolah dengan SPSS. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan persamaan $Y=4.973+0,520X$. Hasil terbut menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan (X) mempunyai pengaruh 0,520 terhadap kinerja pegawai (Y). Komunikasi pimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} 4,094 > t_{tabel} 2,048$), dengan $R\ square = 0,375$, sisanya 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Mardaus Purba,
Administrasi Bisnis,
Politeknik Mandiri Bina Prestasi,
Jl. Letjend. Jamin Ginting No. 285-287 Padang Bulan Medan Sumatera Utara Indonesia.
Email: mardauspurba@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Komunikasi adalah salah satu fungsi manajemen dan salah satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia, proses penyampaian atau penerimaan pesan dari suatu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi yang terjadi dalam perusahaan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Komunikasi pimpinan merupakan suatu cara pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan simbol verbal dan nonverbal dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berbagai upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektifitas pimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu pimpinan yang terdapat dalam organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu

pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sehingga kinerja pegawai sangat perlu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Gordon dalam (Djerubu, 2022:81) mengatakan bahwa tujuan yang hendak dicapai dalam komunikasi adalah kualitas seluruh komunikasi untuk mempengaruhi, menimbulkan empati, menyampaikan informasi, menarik perhatian dan sebagainya. Razali (2022:77) menyatakan dengan komunikasi manusia dapat menyampaikan ide dan pikirannya kepada orang lain, sehingga orang lain mendapatkan informasi dan ilmu pengetahuan. Untuk selalu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, sebagai benteng diri agar tidak terisolasi dalam lingkungan masyarakat. Untuk mempelajari situasi yang terjadi, mengubah sikap maupun perilaku, mengawasi serta melakukan pengendalian atas suatu kegiatan. Juga sebagai motivasi untuk orang lain dan terpenting adalah mengambil suatu keputusan yang tepat. Terry (Setiawan, 2022:95) menjelaskan seorang pemimpin yang berhasil dalam menjalankan aktifitas kerja sesuai dengan visi dan misi organisasi harus memiliki beberapa sifat diantaranya komunikasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga dalam pendelegasian aktivitas kerja kepada bawahan dapat dilaksanakan dengan baik karyawan mengerti dengan perintah tugas karena pemimpin telah mengkomunikasikan dengan jelas. Sudaryo, 2018:215) mengungkapkan bahwa manfaat kinerja harus dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terlibat didalamnya, yaitu pegawai sebagai pihak yang dinilai, manajer/pimpinan sebagai pihak yang melakukan penilaian dan pihak organisasi atau perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan komunikasi antar sesama dan komunikasi vertikal sehingga memberikan kemudahan dalam peningkatan kinerja organisasi (Bangun & Purba, 2025).

CU Bersama Kita yang masih berumur relatif muda, masih memiliki kelamahan berbagai aspek manajemen. Adanya miskomunikasi antara atasan dan bawahan, sering mengakibatkan terganggunya proses layanan, terjadinya redudant pekerjaan, serta terlihat tidak efektifnya organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Kelemahan komunikasi juga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan sesuai target yang diinginkan, serta terlihatnya delay layanan yang berimplikasi langsung terhadap rendahnya kinerja pegawai.

Chrisensia NovitaSetyo Rahayu (2024), dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS Asia menyimpulkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics. Hal senada juga dikemukakan A. Setia Hariyadi (2023), dalam penelitian Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dilembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Purwokerto, membuktikan bahwa komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Purwokerto. Anggi Ramadani (2020) dalam penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Logistik Pekan Baru, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Pekan Baru. A. Yogi Harsa Kusuma (2022) dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung, menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

Pegawai berkewajiban dalam membangun komunikasi dua arah secara efektif untuk mengembangkan kemampuannya dalam berkomunikasi dengan cara aktif mendengarkan dan menggunakan komunikasi yang jelas dan sederhana. Komunikasi dapat menentukan baik tidaknya hubungan dan kerja sama antar karyawan dan pimpinan. Dalam sebuah organisasi setiap orang yang terlibat di dalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik selaku pimpinan maupun para staf, agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama yang disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerja sama harus senantiasa tercipta dengan baik.

Komunikasi antar karyawan dan komunikasi antar atasan dengan bawahan dan sebaliknya di CU Bersama Kita masih membutuhkan memperhatikan sungguh-sungguh untuk dilakukan perbaikan berkesinambungan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah "apakah kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui komunikasi pimpinan pada CU Bersama Kita?". Sedangkan

tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui komunikasi pimpinan pada CU Bersama Kita”.

2. METODE PENELITIAN

Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pegawai CU Bersama Kita. Objek penelitian memiliki kontribusi dalam menghasilkan pengetahuan yang nantinya akan berguna bagi manusia. Kriteria objek penelitian adalah memiliki bentuk, konsep, gagasan dan materi dan progresif (terbuka). Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang Penulis gunakan dalam melaksanakan penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus sampai bulan Desember 2025. Penelitian ini dilakukan pada CU Bersama Kita yang beralamat di Jl. Ayahanda No 2B Medan..

Jenis dan Sumber Data

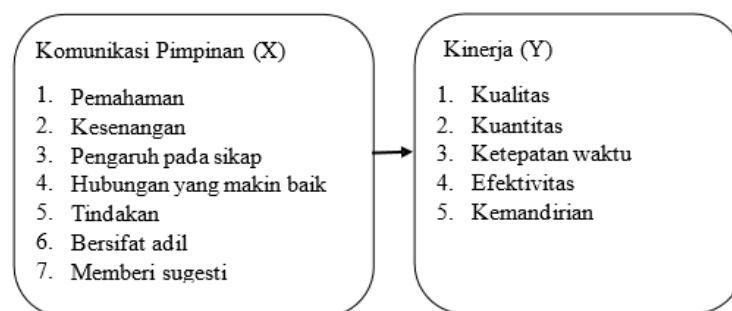
Dalam buku (Sujarweni, 2023:89) data dalam penelitian merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan digunakan untuk bahan penelitian. Adapun jenis data yang dikelola adalah Data Penelitian Kuantitatif dan Data Penelitian Kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan data hasil wawancara peneliti dengan narasumber, serta data sekunder yang didapat dari catatan, buku, dan laporan kegiatan perusahaan serta buku-buku sebagai teori referensi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Berikut ini beberapa Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan Penulis dalam penelitian tugas akhir yaitu Studi Pustaka, Observasi, dan penyebaran Angket/Kuesioner, dalam hal ini Penulis menggunakan angket tertutup kepada pihak karyawan CU bersama Kita agar mendapat data pendukung yang lebih akurat yang diambil dari setiap jawaban responden.

Kerangka Konseptual

Dari penjelasan diatas, kerangka konseptual penelitian ini dijelaskan dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam buku (Sutardji, 2022) beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu: (1) pemahaman, (2) kesenangan, (3) pengaruh pada sikap, (4) hubungan yang makin baik. Indikator kepemimpinan menurut Rivai (Sitorus, 2020:15) antara lain: (1) tindakan, (2) bersifat adil, dan (3) memberi sugesti. Menurut Robbins dalam (Sopiah, 2018:35) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu: (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) ketepatan waktu, (d) efektivitas, dan (e) kemandirian.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variable, baik satu variable atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variable tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Metode ini merupakan metode penelitian ilmiah dengan memperjelas rincian data yang akan diperoleh dan ditarik kesimpulannya dengan tujuan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada CU Bersama Kita. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang diuraikan sebagai berikut:

Uji Validitas. Sujarweni (2023:83) menyatakan bahwa sebaiknya dilakukan uji validitas pada setiap butir pernyataan. Hasil hitung dibandingkan dengan t_{tabel} dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas. Uji reabilitas merupakan instrumen yang merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Dalam Wibowo, (2023:120) uji reabilitas bisa dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$

Uji Normalitas. Dalam buku Sujarweni (2023:102) data yang berdistribusi normal artinya data yang mempunyai sebaran yang normal, dengan profil yang dapat dikatakan bisa mewakili populasi. Sedangkan uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data distribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data yang diperoleh yang terlihat pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi dan signifikan, diperhatikan oleh bentuk grafik yang menyerupai lonceng terbalik dan mempunyai porsi yang seimbang antara sisi kiri dan kanan. Demikian juga data berdistribusi normal dapat terlihat dari Pendekatan Kolmogorov Smirnov, dimana jika nilai signifikansi Asymp-sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana. Regresi linier sederhana adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi dimasa yang akan datang. Sedangkan analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel predictor. Regresi linier adalah bentuk hubungan fungsional antara variabel-variabel, hubungan antara variabel tersebut dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. (Sahir, 2022). Hasil regresi linier sederhana akan memiliki persamaan $Y = a + bX + e$, dimana a =konstanta dan b adalah faktor variabel independen.

Pengujian Hipotesis Parasial (Uji t). Sugiyono (Sahir, 2021) menyatakan bahwa hipotesis adalah mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada. Uji t dilakukan untuk melihat apakah hasil analisis data signifikan atau tidak dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji t dengan kesimpulan

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_a diterima, apabila nilai signifikansi $t > 0,05$

H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 diterima, apabila nilai signifikansi $t < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CU Bersama Kita yang berjumlah 48 orang (empat puluh delapan) orang pegawai. Berdasarkan dengan populasi yang terdapat pada CU Bersama Kita, maka sampel yang digunakan adalah 30 orang pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini ($df=30-2=28$) dengan distribusi nilai r_{tabel} untuk $n=28$ pada signifikan 5% maka ditemukan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Person Correlations R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Komunikasi Pimpinan (X)	Q1	0,606	0,361	Valid
	Q2	0,769	0,361	Valid
	Q3	0,442	0,361	Valid
	Q4	0,762	0,361	Valid
	Q5	0,490	0,361	Valid
	Q6	0,799	0,361	Valid
	Q7	0,733	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Q1	0,799	0,361	Valid
	Q2	0,680	0,361	Valid
	Q3	0,672	0,361	Valid
	Q4	0,496	0,361	Valid
	Q5	0,590	0,361	Valid
	Q6	0,404	0,361	Valid
	Q7	0,672	0,361	Valid

(Sumber: Pengolahan data SPSS27 tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa bahwa keseluruhan $r_{tabel} < r_{hitung}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan keseluruhan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas
Reliability Statistics

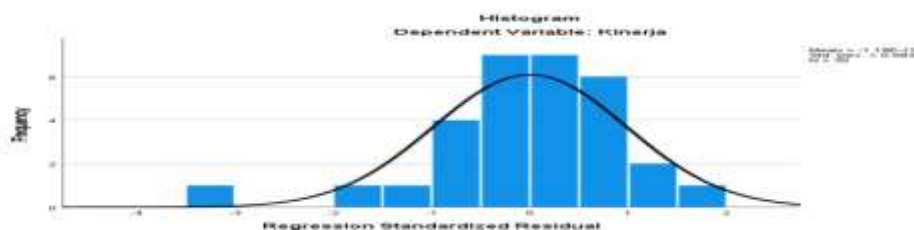
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	14

(Sumber: Pengolahan data SPSS27 tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha(0,831) $> 0,60$ sehingga kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas

Pendekatan Histogram

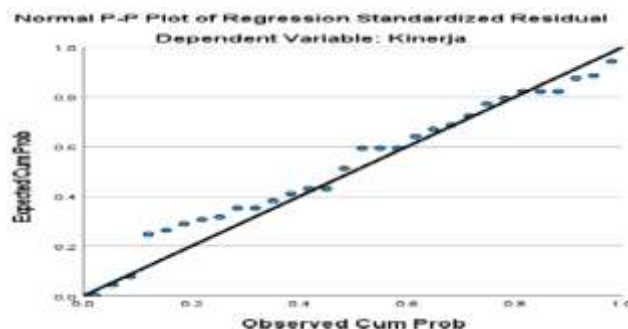


(Sumber: Pengolahan data SPSS-27 tahun 2025)

Gambar 2. Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi dan signifikan, hal itu diperhatikan oleh bentuk grafik yang menyerupai lonceng terbalik dan mempunyai porsi yang seimbang antara sisi kiri dan kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dan signifikan.

Pendekatan Grafik



(Sumber: Pengolahan data SPSS-27 tahun 2025)

Gambar 3. Grafik P-P Plot

Jika dilihat pada diagram normal P-P plot regression standardized, keberadaan titik-titik berada disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal dan signifikan.

Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.10838229	
Most Extreme Differences	Absolute	.128	
	Positive	.128	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.128	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.240	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.229
		Upper Bound	.251

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

(Sumber: Pengolahan data SPSS-27 tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 00,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil regresi dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.973	3.894		3.846	.001
	Komunikasi Pimpinan	.520	.127	.612	4.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Pengolahan data SPSS-27 tahun 2025)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier, $Y = 14.973 + 0,520X$. Berikut ini penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 14.973 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel pengaruh komunikasi pimpinan adalah sebesar 14.973.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,520 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai pengaruh komunikasi pimpinan maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,520. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Artinya terjadi hubungan positif antara pengaruh komunikasi pimpinan dengan kinerja. Semakin besar pengaruh komunikasi pimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi pimpinan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- 4.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.973	3.894		3.846	.001
	Komunikasi Pimpinan	.520	.127	.612	4.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Pengolahan data SPSS-27 tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas variabel pengaruh komunikasi pimpinan (X) pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal itu terlihat dari signifikan pengaruh komunikasi pimpinan (X) $0,001 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 30-1-1) = t(0,025; 30-1-1) = t(0,025; 28) = 2,048$. Terlihat bahwa $t_{hitung} = 4,094 > t_{tabel} = 2,048$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja secara parsial dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji R

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.352	1.701

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Pengolahan data SPSS-27 tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 yaitu 0,375 atau sebesar 37,5%. Artinya pengaruh komunikasi pimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian tersebut di atas memperlihatkan bahwa komunikasi pimpinan pada CU Bersama Kita berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dimaknai bahwa aspek-aspek komunikasi pimpinan yang meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, tindakan, bersifat adil dan memberi sugesti harus menjadi perhatian setiap level pimpinan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan teoritis Sutardji

(2022) dan Rivai (Sitorus, 2020). Penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu antara lain penelitian Chrisensia Novita Setyo Rahayu (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics. Juga mendukung hasil penelitian A. Setia Hariyadi (2023), yang membuktikan bahwa komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Purwokerta. Demikian juga penelitian Anggi Ramadani (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Pekan Bar, serta penelitian A. Yogi Harsa Kusuma (2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII. Penelitian tersebut diatas membuktikan adanya 37,5% pengaruh komunikasi pimpinan terhadap variable kinerja (Y) dan 62,5% dipengaruhi oleh variable lainnya, antara lain tujuan dan motif karyawan. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa adanya dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. (Sihotang, Yanti Sofia, et al., 2024)

4. KESIMPULAN

Dari penjabaran hasil dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada CU Bersama Kita. Elemen-elemen komunikasi pimpinan seperti pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, tindakan, bersifat adil dan memberi sugesti harus menjadi perhatian setiap level pimpinan dalam organisasi. Perhatian yang baik tentang aspek komunikasi pimpinan dalam organisasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja CU Bersama Kita kedepannya. Disamping itu perlu juga diperhatikan aspek-aspek lainnya yang mempengaruhi perbaikan kinerja seperti aspek tujuan dan motif karyawan. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Kinerja pada CU Bersama Kita juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Aspek tersebut tentunya masih dapat dikembangkan dan diteliti lebih lanjut kedepannya.

REFERENCES

- Bangun, Argensia, Purba, Mardaus (2025) Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Swasta, Jurnal Skylandsea Profesional, Volume 5 No 2 Tahun 2025.
- Busro. (2020). Teori-Teori manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Djerubu. (2022). Pengantar Ilmu Komunikasi. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Elvera. (2021). Metodologi Penelitian. CV Andi, Yogyakarta.
- Feriyanto. (2023). Pengantar Manajemen (3 In 1). PT. Pustaka Baru: Mediatara.
- Priansa. (2020). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Alfabeta, Bandung.
- Razali. (2022). Ilmu Komunikasi Dan Informasi & Transaksi Elektronik. CV. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Sahir. (2022). Metodologi Penelitian. KBM Indonesia, Yogyakarta.
- Setiawan. (2022). Pengantar Manajemen. PT Refika Aditama, Bandung.
- Yanti Sofian Sihotang, et.al (2024). Peranan Efektivitas Absensi Online Dalam Mendukung Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Bagian Umum Provinsi Sumatera Utara, Jurnal Skylandsea Profesional, Volume 4 No 1 Tahun 2024.
- Sitorus. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Sopiah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Statistik. CV Andi, Yogyakarta.
- Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. ALFABETA, CV, Bandung.
- Sujarweni. (2023). Metodologi Penelitian. Pustakabaru press, Demblaksari Baturetno Banguntapan Bantul Yogyakarta.
- Supomo. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya, Bandung.
- Utomo. (2021). Kinerja Karyawan. Kresna Bina Insan Prima, Benowo Surabaya.
- Wibowo. (2019). Perilaku Dalam Organisasi. PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Wibowo. (2023). Pengolahan dan Analisis Data Statistik. Yogyakarta: Penerbit ANDI