

Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik
Kabupaten Labuhanbatu

¹Epa Purnama Sari Harahap, ²Muhammad Irwan Padli Nasution

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: epapurnamasariharahap@gmail.com, irwannst@uinsu.ac.id

Corresponding mail author: epapurnamasariharahap@gmail.com

Abstract : In this study the aim is to find out how the influence of leadership communication on employee performance at the Central Bureau of Statistics in Labuhanbatu Regency. Which is where leadership communication greatly affects employee performance, has an effect on increasing employee morale and provides ideas for developing better BPS agencies. Of the 24 employees who interviewed researchers said that leadership communication affects their morale with BPS leaders who have a caring nature for employees, reminding employees of the work assigned to employees..

Keywords: Leadership, Communication, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Secara umum, perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja lebih aktif, tetapi tanpa staf yang profesional, hal ini tidak mudah dicapai oleh organisasi internal. Organisasi internal Anda dibangun untuk bekerja dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Pernyataan ini didukung oleh (I. M. Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019: 36). Komunikasi digunakan sebagai proses mengkomunikasikan informasi melalui perantara kepada pihak-pihak yang menerimanya secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lebih mudah dipahami penerima.

Tujuan utama komunikasi adalah untuk meningkatkan organisasi dalam membangun hubungan yang baik sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dan individu. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi & Panuju, 2018: 86). Komunikasi yang baik memungkinkan orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memelihara hubungan yang baik, terutama ketika membangun hubungan manajer ke karyawan, manajer ke manajer, dan karyawan-karyawan.

Kepemimpinan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menilai kemajuan dan kemundurannya, dan tanpa kepemimpinan yang baik, sebuah organisasi tidak dapat maju (Mas'ud, 2004). Menurut orang Filipina, "kepemimpinan adalah kemampuan pegawai dan organisasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi secara bersamaan" (Hasibuan, 2010: 143).

Dan di dunia kerja, para pemimpin seringkali tidak menyadari pentingnya komunikasi di tempat kerja dan tidak secara jelas mengkomunikasikan ide, gagasan, tujuan, dan visi organisasi. Jika manajer tidak dapat menciptakan lingkungan yang terbuka dalam lingkungan komunikasi dan tidak dapat berkomunikasi secara jelas dengan bawahannya, hal

itu berdampak buruk pada budaya kerja dan kinerja karyawan, sedangkan komunikasi yang baik adalah saling menguntungkan, dapat meningkatkan pemahaman, kerja sama, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Komunikasi pimpinan pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu yang penulis amati, pimpinan yang peduli terhadap karyawan, pimpinan yang mengingatkan karyawannya dalam hal pekerjaan yang dibebankan pada karyawan agar pekerjaan karyawannya tidak menumpuk. Dari sikap atau cara yang dilakukan pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu dapat menimbulkan semangat kerja pada karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka terlebih lagi pekerjaan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu itu banyak.

Kinerja adalah fondasi sebenarnya dari sebuah organisasi. Tanpa kinerja, tidak semua tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja hendaknya dijadikan sebagai bahan penilaian bagi pimpinan organisasi. Oleh karena itu, keterampilan kepemimpinan diperlukan untuk memelihara lingkungan komunikasi yang bermanfaat dan efektif. Juga, sebagai penentu apa yang dapat dicapai suatu organisasi dengan sumber daya yang tersedia, lembaga atau organisasi yang sukses mencerminkan karyawan yang dapat memberikan kualitas dan kuantitas tertinggi di tempat kerja dan kinerja tertinggi kepada lembaga.

Menurut survei yang dilakukan oleh Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan dari fenomena yang sudah disampaikan diatas, jelas bahwa Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu mempunyai semangat kerja yang baik yang memiliki kinerja karyawan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya dan dibalik itu semua adanya seorang pimpinan yang terbuka, pimpinan yang perhatian dan pimpinan yang mengigatkat karyawannya dalam mengerjakan pekerjaan.

II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai kumpulan keterampilan dan sifat-sifat kepribadian yang ada pada diri pemimpin itu sendiri. Ini termasuk otoritas, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kemampuan yang bertindak sebagai alat kepemimpinan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya tidak merasa dipenuhi dengan sukacita batin dan dipaksakan. Yakinkan diri Anda bahwa Anda dapat melanjutkan tugas yang diberikan dan melakukannya dengan antusias.

Dalam semangat kepemimpinan, individu dapat berhasil membimbing dirinya sendiri, kelompoknya, dan komunitasnya. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:145), “Ketika memecahkan suatu masalah, pemimpin harus mengambil keputusan untuk memecahkan masalah tersebut.”

Komunikasi

Komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi. Agar komunikasi lebih mudah dipahami, pertama-tama kita perlu mengetahui ide dasar komunikasi. Menurut (I.M. Ginting et al., 2019:36), komunikasi adalah cara mengkomunikasikan suatu pesan secara langsung melalui media.

Adanya komunikasi yang bias memudahkan seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam hubungan yang diinginkan. Menurut (N.B. Ginting, 2018: 133), indikator komunikasi adalah: Kesadaran, akurasi, kredibilitas, kontrol, harmoni.

Kinerja Karyawan

Prestasi adalah cara pekerjaan dilakukan dan hasil dari pekerjaan itu. Kinerja organisasi merupakan respon terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang ditetapkan. Pengertian kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan tertentu.

Akibatnya, kita dapat melihat bahwa karyawan telah mencapai tingkat kinerja tertentu. Seperti yang disebutkan oleh (Siagian, 2017: 5) kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dalam bentuk wawancara dan sumber pustaka yang relevan, dimana dalam metode wawancara peneliti mewawancarai karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 24 karyawan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu adalah bagian integral dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang melakukan tugas, fungsi, dan wewenang BPS di Kabupaten Labuhanbatu. Suatu instansi pasti mempunyai seorang pimpinan yang dalam gaya kepemimpinannya memiliki karakter-karakter yang beragam dan seorang pimpinan harus memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan arahan-arahan dan motivasi bukan hanya dalam hal itu saja seorang pimpinan juga harus mempunyai komunikasi yang baik dalam berintraksi kepada karyawan-karyawannya. Dibalik gaya kepemimpinan dan komunikasi pimpinan yang baik ada semangat kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

Seperti halnya BPS (Badan Pusat Statistik), Kabupaten Labuhanbatu dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab memimpin BPS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepala BPS Kabupaten/Citi mempunyai tugas memimpin BPS Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan tugas BPS Kabupaten/Citi serta memajukan perangkat BPS Kabupaten/Kota secara efisien dan efektif.

Dalam semangat kepemimpinan, individu dapat berhasil membimbing dirinya sendiri, kelompoknya, dan komunitasnya. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:145), “Ketika memecahkan suatu masalah, pemimpin harus mengambil keputusan untuk memecahkan masalah tersebut.”

Menurut Edison (2016: 43), “Beberapa Indikator untuk Mengukur Gaya Kepemimpinan sebagai berikut”:

1. Dengan strategi yang jelas dan terkomunikasikan dengan baik, atasan Anda memiliki strategi yang jelas dan realistis. Memiliki dan bawahan percaya pada atasannya ketika membuat perubahan menjadi lebih baik.

2. Anda dapat memberikan perhatian kepada bawahan dan sekitarnya, memberikan perhatian dan motivasi kerja, serta memperhatikan lingkungan dan kenyamanan tempat kerja.
3. Menginspirasi bawahan Anda, menginspirasi anggota untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian, dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.
4. Anda dapat menjaga kekompakan tim dan mengajak bawahan untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.
5. Menghargai dan menghormati perbedaan dan keyakinan. Terima kasih untuk semua perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.

Dan pimpinan BPS peneliti amati memiliki jiwa kepemimpinan yang peduli terhadap karyawan, mengamati kegiatan-kegiatan karyawan, memperhatikan kondisi ruangan karyawannya sudah nyaman atau belum dan menerima saran-saran dari karyawannya. Dari hal tersebut dapat dilihat jiwa kepemimpinan BPS sangat mempengaruhi karyawannya dalam melakukan kegiatan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan saat di wawancara karyawan juga berpendapat jiwa kepemimpinan mempengaruhi kegiatan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka dalam mengembangkan ide-ide untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan dari pendapat Edison (2016:43), tentang 5 indikator gaya kepemimpinan tersebut pimpinan BPS memiliki salah satu gaya kepemimpinan menurut pendapat tersebut.

Sebuah komunikasi yang efektif menjadi hal yang sangat penting bagi semua organisasi, instansi dan perusahaan. Menurut Hasan (2010: 17), komunikasi adalah proses mengkomunikasikan pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain, sehingga terjadi interaksi antara mereka yang berkomunikasi untuk mencapai suatu tujuan bersama, yaitu proses mengkomunikasikan ide dan gagasan untuk bekerja sama. kedatangan. Dan menurut Brent D. Ruben, komunikasi manusia adalah proses dimana hubungan antara satu orang dengan orang lain dalam suatu organisasi atau masyarakat berkoordinasi dengan lingkungan dan sekitarnya dengan menghasilkan, mentransmisikan, dan menggunakan informasi.

Yang peneliti amati, instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu komunikasi pimpinan BPS memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawan-karyawannya, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan-karyawan yang ada di BPS, membangun semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Dan saat peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan BPS, para karyawan berpendapat komunikasi pimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam melakukan kegiatan pekerjaannya dan mengembangkan semangat kerjanya. Dengan komunikasi yang baik dari pimpinan memberikan arahan yang memotivasi, membangun semangat kerja para karyawan memberikan hasil yang bagus dan mengembangkan instansi dan perusahaan-perusahaan terutama instansi BPS.

Kinerja karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat berpengaruh dalam mengembangkan dan meningkatkan reputasi instansi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2001:34), kinerja adalah prestasi seseorang dalam memenuhi semua tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan penyelesaian tepat waktu. Diterjemahkan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Jimmy Sadeli dan Bayu Prawilla (2001: 78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan.

Kualitas kerja karyawan berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2014:153), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin individu dan lingkungan, dan faktor individu yaitu:

1. Upaya menunjukkan berbagai sinergi fisik dan mental yang digunakan untuk melakukan gerakan tugas.

2. Keterampilan adalah kualitas pribadi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Dan secara umum, orang percaya bahwa kinerja individu adalah fungsi kompleks dari tiga elemen, sebuah:

- a. Kemampuan, tipe, dan keinginan karyawan.

- b. Keakuratan dan penerimaan penjelasan tentang peran petugas.

Kinerja karyawan dapat dikategorikan ke dalam tingkat kinerja tinggi, sedang, dan rendah. Selain itu, Anda dapat mengelompokkan di atas, di atas, atau di bawah target.

Kinerja karyawan BPS Kabupaten Labuhanbatu memiliki semangat kinerja yang memberikan hasil yang memuaskan, karyawan BPS memiliki kekompakan dalam tim yang saling membantu saling menerima pendapat yang memberikan hasil yang sangat memuaskan bagi pemimpin dan bagi instansi. Yang mana saat di wawancara karyawan mengutarakan saat melakukan kerja tim mereka saling memberikan ide-ide untuk mencapai tujuan bersama dalam mengembangkan instansi atau perusahaan dan mereka mengutarakan mereka sudah memberikan yang terbaik bagi instansi dalam bidang tugas masing-masing dan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Kinerja karyawan BPS harus lebih memberikan yang terbaik dari sebelumnya menjadi lebih baik kedepannya yang memajukan instansi tersebut.

Dan dari hasil kinerja karyawan tersebut sangat berpengaruh dalam struktur tujuan instansi apakah karyawan BPS sudah memberikan yang terbaik atau belum jika sudah memberikan yang terbaik karyawan harus lebih memberikan yang terbaik, jika belum karyawan harus berusaha memberikan yang terbaik. Contohnya dalam pendataan sandang dan pangan, apakah sudah sesuai? misalnya pada bulan Maret harga jagung Rp. 7.000 per kg sedangkan harga jagung pada bulan April harga jagung Rp. 5.000 per kg. Dari situ karyawan harus teliti dalam mengelola data tersebut. Dan karyawan BPS dalam mengelola data para karyawan fokus dan teliti mengelola data tersebut.

Kinerja karyawan dapat dikategorikan ke dalam tingkat kinerja tinggi, sedang, dan rendah. Selain itu, Anda dapat mengelompokkan di atas, di atas, atau di bawah target. Kualitas sumber daya manusia juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja suatu instansi dimana BPS memiliki SDM yang kreatif dalam mengembangkan ide-ide, kreatif dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang saya berikan, terkait dengan rumusan masalah penelitian, beberapa hal yang berkaitan dengan dampak komunikasi administrasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan yang baik, peduli, dan keterbukaan seorang pimpinan berpengaruh terhadap karyawan dalam mengembangkan dan memberikan yang terbaik kepada instansi tersebut. Kepemimpinan BPS Kabupaten Labuhanbatu memiliki sifat kepedulian terhadap karyawannya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Komunikasi, tutur kata yang sopan dalam penyampaian terhadap karyawan memiliki pengaruh yang besar untuk mencapai tujuan dalam suatu instansi atau perusahaan, sehingga komunikasi yang baik dari seorang pimpinan berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan pimpinan BPS Kabupaten Labuhanbatu memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawannya.
3. Kinerja karyawan salah satu yang penting dalam keberhasilan suatu instansi atau perusahaan, dimana kinerja karyawan yang memberikan hasil yang memuaskan dalam pencapaian tujuan bersama dalam instansi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut sangat berpengaruh bagi instansi dan bagi pimpinan juga, karyawan BPS Kabupaten Labuhanbatu memiliki SDM yang kreatif sehingga para karyawan memiliki kinerja yang memberikan hasil yang memuaskan, menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.
4. Kantor Badan Pusat Statistik memiliki seorang pimpinan yang perhatian terhadap karyawan-karyawannya, yang dimana membuat seorang karyawan menjadi lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan masing-masing. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dapat meningkatkan kualitas kantor atau instansi dan itu kantor Badan Pusat Statistik memiliki kinerja karyawan yang bagus dimana para karyawannya disaat ada pekerjaan mereka fokus dalam mengerjakannya, saling membantu dalam pekerjaan, para karyawan bisa mengkondisikan pekerjaan agar tidak terlalu dibebankan pada mereka dengan saling bercerita sesama karyawan sambil bercanda-canda, dan para karyawan ketika ada rapat mereka memberikan ide-ide atau gagasan-gagasan baru agar kantor Badan Pusat Statistik lebih bagus kedepannya.

V. REFERENSI

- Ading, Sunarto. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, Vol.4,No.2, P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- Farida, Syarifah Ida, & Septi Rostika Anjani. Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa di Lingkungan Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, P-ISSN 2356-2005, E-ISSN 2598-4950.
- Ichsan, Reza Nurul. 2019. Kepemimpinan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. II No. 1, ISSN : 2088-3145.
- Khasanah, Ulfa Maslakhatul, & Sadiqin, Amin. 2021. Pengaruh Keterbukaan Komunikasi Pimpinan Perusahaan Dalam Membentuk Peningkatan Dan Kenyamanan Kinerja Karyawan Di Pt.Global Sinergi Kartu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS)*, Vol 1, (4), 323-333. EISSN: 2747-0938.
- Lawasi, Eva Silvani, & Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1.
- Lubis, Widiastuti Furbani. 2018. Pengaruh Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Mataram. *Jurnal Ulul Albab*, Vol. 22 No. 1, ISSN 2621-7716.
- Pradana, Lufi Rizki, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti & Tatok Endhiarto. 2016.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 10, No. 2.

Permatasari, Retno Japanis. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS*, Vol. 2, No. 3.

Shinta, Dessy, & Siagian, Mauli. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 8, Nomor 2, ISSN Cetak : 2337-3997 ISSN Online : 2613-9774.

Thadi, Robeet. 2021. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata. *Journal of Public Policy and Administration Silampari* Volume 2, Nomor 2.

<https://labuhanbatukab.bps.go.id> , Diakses pada 16 Februari 2022, Jam 16:22.