

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT SUMATERA SELATAN

Nyimas Nuramalia
Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang
Pos-el : nyimas.nuramalia@gmail.com

Abstract : *The problem in this research is there any influence on employee performance leadership communication on Rural Bank of South Sumatra. The purpose of these research to know the effect on employee performance leadership communication on Rural Bank of South Sumatra as the sample of this research . The methodology used is quantitative with descriptive analysis . The reseach sample is all employees of BPR South Sumatra. Questioner is the tools to collecting primary data. The result of the research show that there is a significant leadrship communication influenle to employee's perfomance in BPR South Sumatra.*

Keywords : *Communication Leadership Employe Preformance*

Abstrak : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Metode yang dipergunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Sumatera Selatan. Metode yang dipergunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis dengan menggunakan uji regresi dengan menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan.*

Kata Kunci : *Komunikasi pimpinan, kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi untuk menjalin hubungan sosial, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini menunjukkan proses komunikasi sebagai proses integrasi sosial antara individu dengan lainnya dalam kelompok masyarakat. Proses integrasi melahirkan berbagai bentuk komponen individu, kelompok masyarakat dan organisasi dengan sistem kepemimpinan tertentu. Proses komunikasi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan sosial masyarakat yang mampu menjamin eksistensi individu maupun kelompok masyarakat/ organisasi. Sistem

kepimpinanansuatu kelompok masyarakat/organisasi akan mempengaruhi bentuk komunikasi antara individu dan individu lainnya, serta individu dan lembaga.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh suatu organisasi, yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi penting bagi suatu organisasi, karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerjasama dalam melakukan aktifitas manajemen. Meskipun proses pembentukan organisasi sudah dilakukan dengan begitu banyak perencanaan, tetapi untuk masalah yang satu ini tidak bisa dianggap remeh sehingga tidak efektif terhadap manajemen yang menyebabkan tidak mendapatkan lingkungan

kondusif. Komunikasi yang baik diperlukan agar program kerja yang telah ditetapkan mampu diselesaikan dengan lancar. Artinya komunikasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi akan tercapai secara optimal, tanpa adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya tidak akan mungkin bisa mencapai tujuan tersebut, dengan demikian komunikasi penting bagi suatu organisasi, karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerjasama dalam melakukan aktifitas manajemen.

Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya pada perusahaan biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi di luar perusahaan (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini akan terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman dan sebagainya sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.

Proses komunikasi yang terjalin dengan baik akan membawa hasil yang sangat berarti bagi organisasi karena komunikasi mempunyai dua fungsi penting dalam organisasi yaitu: (1) komunikasi merupakan pertukaran informasi, (2) komunikasi membantu sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lain.

Menurut Forsdale dalam Muhammad (2007:2), komunikasi adalah pemberian signal

menurut aturan tertentu sehingga suatu sistem dapat, didirikan, dipelihara dan diubah. Sementara itu, Gibson (Ardana dkk., 2009:56) berpendapat bahwa komunikasi adalah pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan simbol verbal dan non verbal.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan. Khususnya kecakapan disuatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian satu dari beberapa tujuan (Kartini Kartono, dalam Prasetya 2013:504). Selain itu, komunikasi pimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siagian dalam Putra, 2013:252).

Berdasarkan uraian di atas, maka komunikasi pimpinan merupakan suatu pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan simbol verbal dan non verbal dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas pimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu pimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya

terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebuah organisasi tidak pernah terlepas dari komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam membina, mendidik, mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Faules (2002:185), ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan pimpinan kepada bawahan, yaitu:

- a. Informasi bagaimana melakukan pekerjaan
 - b. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
 - c. Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
 - d. Informasi mengenai kinerja pegawai
 - e. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas
- Jenis informasi-informasi yang biasa dikomunikasikan pimpinn kepada bawahannya tersebut dilakukan dengan dua tipe komunikasi pimpinan, yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Menurut Muhammad (2007:67), komunikasi formal adalah mengikuti jalur hubungan formal yang tergambar dalam susunan atau struktur organisasi. Komunikasi informal adalah tidak mengikuti jalur struktural sehingga bisa saja terjadi antara seseorang yang mempunyai struktural formal yang berbeda.

Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya sehingga akan terciptanya hubungan yang harmonis dalam suatu perusahaan. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik pula. Komunikasi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja atau kinerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang pimpinan

harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis. Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya. Oleh karena itu, seorang pimpinan hendaknya dapat berkomunikasi dengan karyawannya dengan baik mengingat komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menghasilkan sesuatu yang positif sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

Selain itu, Sinaga (2008:38) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam kemampuan menjalankan semua

tugasnya dengan penuh tanggungjawab, penuh waktu dan berdedikasi tinggi (Zainul dkk dalam Pujiastuti, 2013:86).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi guna menjalankan semua tugasnya dengan penuh tanggungjawab guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Informasi atas penilaian kinerja karyawan dibutuhkan departemen sumber daya manusia yang kemudian menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan dari perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, promosi, serta peningkatan gaji namun suatu perusahaan tidak bisa hanya sekedar mempunyai sistem penilaian saja, sistem tersebut harus efektif, diterima dan pantas digunakan. Dengan terpenuhi kondisi-kondisi itu, sistem *performance* evaluasi dapat mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan pada sumber daya manusia yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, pelatihan dan pengembangan serta perencanaan karir.

Menurut Veithzal (2004:33), pada dasarnya dari sisi praktiknya yang lazim dilakukan disetiap

perusahaan tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu
Praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau. Hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk mengetahui potensi karyawan.
- 2) Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu ini adalah :
 - a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
 - b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
 - c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
- 3) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat :
 - a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
 - b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
 - c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan pesonalia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.

- d. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
- e. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus-menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi tingkatnya lebih tinggi.
- f. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

Selain itu, Sinaga (2008:38) mengemukakan bahwa hal yang lebih penting dari tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut.

- 1) Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan yang rutin.
- 2) Sebagai penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan kuantitas kualitas kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan harmonis antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan tujuan umum dari penilaian kinerja karyawan adalah : 1) untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai, 2) memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, 3) mendistribusikan penghargaan (*reward*) dari organisasi atau instansi yang dapat berupa penambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil dan 4) mengadakan penelitian manajemen personalia.

Veithzal (2004:315) menyatakan bahwa kegunaan penilaian kinerja karyawan dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- 1) Dokumentasi, untuk memperoleh data yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.
- 2) Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional terhadap karyawan.
- 3) Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 4) Penyesuaian kompensasi, penilaian kerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian gaji rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya, bonus atau kompensasi lain.
- 5) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 6) Pelatihan dan pengembangan, kinerja baik mengindikasikan baik ada suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 7) Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan perusahaan.

- 8) Evaluasi proses *staffing*, prestasi kerja yang baik maupun yang buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan proses *staffing* departemen SDM.
- 9) Definisi proses penempatan karyawan, kinerja yang baik maupun jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan proses *staffing* departemen SDM.
- 10) Ketidakkuratan informasi, kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
- 11) Kesalahan dalam merancang pekerjaan, kinerja lemah merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini.
- 12) Kesempatan kerja yang adil, penilaian kerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 13) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor luar lingkungan pekerjaan seperti kesehatan, keluarga atau hal lainnya.
- 14) Elemen-elemen pokok sistem penilaian, departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
- 15) Umpan balik ke SDM, kinerja baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.
Pada pelaksanaan pengukuran atau penilaian terhadap pelaksanaan kerja atau prestasi kerja

dibutuhkan suatu sistem penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Hal ini senada dengan pendapat Cascio dalam Sinaga (2008:39) mengemukakan bahwa ada beberapa syarat dari sistem penilaian kinerja, yaitu :

- 1) *Relevance*, harus ada kesesuaian antara faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
- 2) *Acceptability*, dapat diterima atau disepakati karyawan.
- 3) *Reability*, faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan.
- 4) *Sensitivity*, dapat membedakan kinerja yang baik dan yang buruk.
- 5) *Practicality*, mudah dipahami dan diterapkan.

Indikator atau aspek kemampuan yang dinilai dalam penilaian kinerja dikelompokkan menjadi tiga, hal ini selaras dengan pendapat Veithzal (2004:324) berikut tiga kelompok aspek penilaian, yaitu :

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk berkerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka Nurmiyati (2011:62) menyimpulkan bahwa dalam pengukuran kinerja karyawan ada beberapa indikator yang bisa dipergunakan antara lain :

- 1) Kemampuan teknik yang terdiri dari kemampuan dalam bekerja dan keterampilan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan konseptual yang terdiri dari tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap atasan.
- 3) Kemampuan interpersonal yang terdiri dari kemampuan kerjasama dan kemampuan komunikasi.
- 4) Motivasi dalam bekerja yang terdiri dari tanggung jawab, umpan balik, waktu penyelesaian tugas dan keinginan yang terbaik.
- 5) Lingkungan kerja yang terdiri dari kerja sama dan lingkungan yang harmonis.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat terlihat bahwa komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi (perusahaan) maka seorang pimpinan, memerlukan pola komunikasi dan kerjasama yang baik, dimana interaksi diantara bagian yang satu dengan yang lainnya berjalan secara harmonis, dinamis, dan pasti. Dengan begitu apa yang menjadi cita-cita dan tujuan akan tercapai secara efektif, dalam arti masukan (*input*) yang diproses akan menghasilkan keluaran (*output*) yang diharapkan sesuai dengan yang direncanakan. Agar komunikasi berlangsung efektif dan informasi yang disampaikan oleh

seorang pimpinan dapat diterima, dan dipahami oleh para karyawan, maka seorang pimpinan harus menerapkan komunikasi yang baik pula.

Seorang atasan di dalam perusahaan dituntut tidak hanya memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya. Tetapi juga harus mendengarkan dan menerima gagasan serta keluhan dari bawahannya, serta turut menawarkan solusi untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga dapat tercipta suasana komunikasi yang harmonis dan proses komunikasi yang efektif. Dengan adanya komunikasi yang efektif tersebut para bawahan akan merasa kinerja mereka dihargai, kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan informasi, media, dan hubungan-hubungan dalam organisasi.

Salah satu perusahaan perbankan swasta yang belakangan ini cukup memiliki prestasi yang baik di mata masyarakat adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sumatera Selatan. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sumatera Selatan merupakan perusahaan perbankan daerah yang berada di Kota Palembang Sumatera Selatan yang memfokuskan diri bergerak di bidang Perkreditan Rakyat, meliputi kredit, tabungan dan deposito, pembayaran rekening listrik dan telepon, dan saat ini berkembang menjadi bank swasta telah memiliki empat cabang di provinsi Sumatera Selatan seperti Palembang, Lahat, Sekayu Kantor Kas kertapati sebagai wujud program kemitraan dengan koperasi dan lembaga keuangan mikro. BPS Sumsel memiliki visi, “Menjadi lembaga keuangan mikro yang sehat dan profesional”, dan misi “Mengutamakan pelayanan kepada Usaha Mikro, Kecil dan Koperasi (UMKK),

memberikan pelayanan yang cepat dengan memanfaatkan teknologi sistem informasi, dan memanfaatkan potensi daerah dalam rangka meningkatkan pendapatan dan kesehatan masyarakat”.

Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Sumatera Selatan yang berbasis koperasi, tentu tidak serta merta melupakan prinsip koperasi. Bank ini lebih mengutamakan kesejahteraan karyawannya, karena jika karyawan telah sejahtera, otomatis mereka akan bekerja lebih profesional. Artinya dalam pelaksanaannya harus memiliki komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sehingga kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Peneliti memilih BPR Sumatera Selatan karena di era ini, untuk sebuah perusahaan bisa berdiri selama kurang lebih 7 tahun diperlukan suatu usaha yang sistematis dan terarah, terutama pada motivasi dari karyawan sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan demikian tidak menutup kemungkinan diperlukannya komunikasi pimpinan yang baik dengan bawahan sehingga kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Untuk sebuah perusahaan bisa berdiri dan bertahan adalah bukan perkara mudah, banyak hal yang harus diperhatikan untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal. Tentunya kemajuan ini tidak lepas dari komunikasi pimpinan yang baik dengan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kenyataannya masalah pola komunikasi senantiasa muncul dalam proses organisasi dan mutlak komunikasi ada di dalam organisasi serta didukung kepemimpinan yang idealis. Dengan

demikian berdasarkan hal tersebut, maka peneliti hendak mengungkapkan tentang komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawannya, apakah komunikasi pimpinan yang dijalani sekarang benar-benar bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan”. rumusan masalah dalam penelitian adalah adakah pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan mengenai pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada selama enam bulan dimulai pada bulan Maret 2015 sampai dengan Agustus 2015. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Variabel penelitian yakni komunikasi pimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Jumlah populasi dalam penelitian adalah 46 karyawan. Menurut Nawawi dalam Ardial (2014:348), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil keseluruhannya atau disebut juga dengan *total sampling*. Dari

uraian tersebut, maka sampel penelitian ini adalah semua karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Teknik analisis dengan menggunakan uji regresi dengan menguji hipotesis.

2.2 Kerangka Berpikir

Setiap perusahaan memiliki seorang pimpinan atau manager yang mempunyai tugas mengatur dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan dalam suatu organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berlandaskan pada hubungan antara manusia melalui hasil produksi dari sudut pandang manajemen yang kemudian dikenal dengan *four systems theory*, yaitu sistem *exploitative authoritative*, *otokratis Paternalistic*, konsultatif, dan sistem partisipatif. Dari keempat sistem kepemimpinan ini akan memberikan dampak pada komunikasi pimpinan dengan bawahannya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan pimpinan harus bisa mempengaruhi karyawannya (bawahan) untuk mendukung strategi pimpinan.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu pimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian dalam Prasetya, 2013:505).

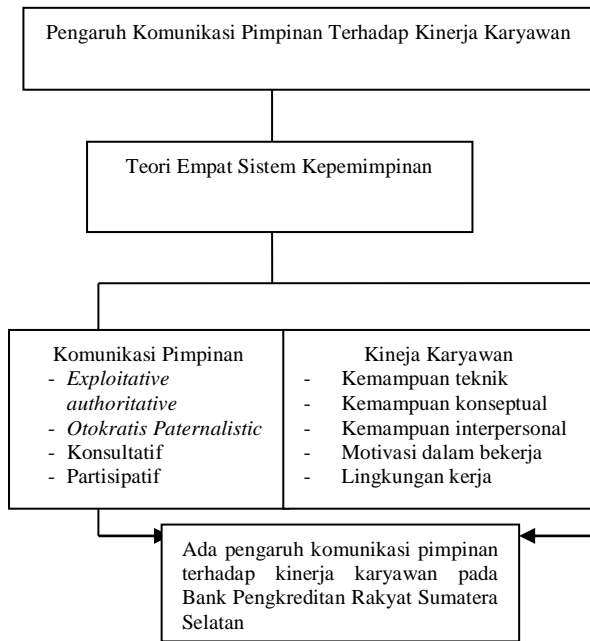
Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebuah organisasi tidak pernah terlepas dari komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam membina, mendidik, mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Faulus (2002:185), ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan pimpinan kepada bawahan, yaitu: a) informasi bagaimana melakukan pekerjaan, b) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, c) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, d) informasi mengenai kinerja pegawai, dan e) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

Jenis informasi-informasi yang biasa dikomunikasikan pimpinan kepada bawahannya tersebut dilakukan dengan dua tipe komunikasi pimpinan, yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya sehingga akan terciptanya hubungan yang harmonis dalam suatu perusahaan. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik pula.

Komunikasi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja atau kinerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang pimpinan harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis. Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya (Handoko, 2001:193).

Oleh karena itu, seorang pimpinan hendaknya dapat berkomunikasi dengan karyawannya dengan baik mengingat komunikasi

akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menghasilkan sesuatu yang positif sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan.

H₁ : Ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis demografi terlihat karyawan BPR Sumatera Selatan dominan berjenis kelamin perempuan sebanyak 25

responden (54,3%) dengan jenjang pendidikan karyawan BPR Sumatera Selatan yang dominan adalah pendidikan S1 sebanyak 29 responden (63,0%). Apabila ditinjau berdasarkan dimensi komunikasi pimpinan, maka dimensi komunikasi pimpinan yang selalu diterapkan pada karyawan yakni sistem konsultatif dengan jumlah responden yang menyatakan selalu mencapai 92 responden (52,2%) sehingga pimpinan selalu mempergunakan komunikasi pimpinan dengan mengaju pada sistem konsultatif seperti pimpinan berkonsultasi dengan karyawan, pimpinan cukup memberikan kepercayaan pada bawahan dan pimpinan bekerjasama dengan bawahannya dalam memecahkan masalah. Sedangkan untuk kinerja karyawan yang selalu diterapkan karyawan yakni kemampuan konseptual dengan jumlah responden yang menyatakan selalu mencapai 97 responden (52,7%) sehingga karyawan selalu mengaju pada kemampuan konseptual seperti tanpa disuruh oleh atasan karyawan tugas yang menjadi tanggungjawab, tetap bekerja dengan baik walaupun tidak ada atasan, selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai standar perusahaan, dan sangat memahami pedoman kerja di dalam perusahaan.

Selain itu, untuk hasil uji regresi linier diperoleh bahwa $Y = 23,223 + 0,541 X$, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,250 atau 25,0%. Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa t_{hit} 3,834 lebih besar dari t_{tabel} (α 44) sebesar 2,01 sedangkan apabila ditinjau berdasarkan nilai probabilitas, maka nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025, maka Ho ditolak dan H₁ diterima dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka terlihat bahwa komunikasi pimpinan menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Hal ini selaras dengan pendapat Siagian dalam Prasetya (2013:505) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu pimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Oleh karena itu, maka Rensis Likert dalam Romli (2011:103—104) mempertegas bahwa pimpinan dalam suatu organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berlandaskan pada hubungan antara manusia melalui hasil produksi dari sudut pandang manajemen yang kemudian dikenal dengan teori empat sistem kepemimpinan, yaitu sistem *exploitative authoritative*, *otokratis Paternalistic*, *konsultatif*, dan sistem kelompok *partisipatif*. Dari keempat sistem kepemimpinan ini akan memberikan dampak pada komunikasi pimpinan dengan bawahannya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan pimpinan harus bisa mempengaruhi karyawannya (bawahan) untuk mendukung strategi pimpinan.

Selain itu, Menurut Faulus (2002:185), ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan pimpinan kepada bawahan, yaitu: a) informasi

bagaimana melakukan pekerjaan, b) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, c) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, d) informasi mengenai kinerja pegawai, dan e) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

Berdasarkan uraian di atas, maka komunikasi pimpinan yang efektif sangatlah berperan vital dalam penciptaan suasana kerja yang sehat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebuah organisasi tidak pernah terlepas dari komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam membina, mendidik, mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat terdapat masalah dalam suatu organisasi maka harus secepatnya diselesaikan karena bila terdapat unsur-unsur konflik baik vertikal maupun horizontal dan dibiarkan berlarut-larut, maka hal tersebut akan sangat berpotensi mengganggu stabilitas iklim kerja, maka dari itu seorang pimpinan harus mampu untuk mengatasi serta mengantisipasi segala hal yang mungkin terjadi dalam sebuah organisasi yang dipimpinya.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa H1 diterima dan Ho di tolak dengan demikian ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan.

DAFTAR RUJUKAN

Buku:

Ardana, dkk. (2009). *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ardial. (2014). *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Faules, R. Wayne Pace Don F. (2002). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. (2006). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Resdakarya.

Romli, Khomsahrial. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.

Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Prasetia Gilang Hendra. (2013). *Hubungan Gaya Komunikasi Pemimpin dengan Kinerja Pegawai di Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Ilmu Komunikasi, 2013, 1 (2): 501-517 ISSN 0000-0000.

Skripsi:

Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah*. Skripsi S.1. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.

Putra, Utama Tarunajaya. (2013). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur*. Skripsi. Mulawarman: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman