

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN
SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

Oleh:

DINA AFIFAH
2103110124

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : Dina Afifah
NPM : 2103110124
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada Hari, Tanggal : Kamis, 17 April 2025
Waktu : Pukul 08.15 s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP. (.....)

PENGUJI II : Assoc. Prof. Dr. H. MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP. (.....)

PENGUJI III : Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom. (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Assoc., Prof., Dr., Arifin Saleh., S.Sos., MSP. Assoc., Prof., Dr., Abrar Adhani., S.Sos., M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama Lengkap : Dina Afifah
NPM : 2103110124
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera
Utara

Medan, 14 April 2025

Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I Kom.

NIDN: 0111117804

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi


AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I Kom.

NIDN: 0127048401


Dekan


Assoc. Prof. Dr. ARFIN SALEH, S.Sos., MSP

NIDN: 0030017402

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **Dina Afifah**, NPM 2103110124, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

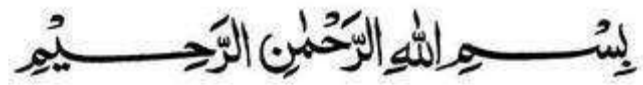
Medan, 06 Mei 2025

Yang Menyatakan,



Dina Afifah
Dina Afifah

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Puji dan syukur atas ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, berkah, serta kesehatan, kekuatan dan kesempatan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **"Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara"**. Tidak lupa pula penulis mengirimkan shalawat beriring salam atas jujungan kita Nabi Besar Muhammad SAW sebagai rahamatan li'alamin.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta Mama Nirsam, Ayah Mhd. Noor, S.E., M.Si., Ak., CA, CSFA atas segala upaya yang telah dilakukan untuk membesarkan, mendidik, dan menemani penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tulus, serta dukungan tanpa syarat yang selalu diberikan di setiap langkah hidup penulis.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari do'a, dukungan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof., Dr., Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc., Prof., Dr., Arifin Shaleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc., Prof., Dr., Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr., Dra. Hj. Yurisna Tanjung., M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Faizal Hamzah Lubis, S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc., Prof., Dr., Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak arahan, pikiran dan waktunya dalam proses penulisan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
9. Seluruh Pegawai Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan
10. Seluruh jajaran Bapak/Ibu, Saudara/i yang berada di Kantor Badan Pemeiksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk penelitian di Kantor tersebut
11. Kakak dan adik penulis yaitu Atika Maulidia dan Faridz Athaillah yang telah memberikan doa, dukungan, candaan, kasih sayang dan semangat serta

keluarga besar besar yang telah memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi

12. Sahabat “KelBes” yaitu Ade, Jasmine, Zidni, Fauzan, dan Zaki yang telah memberikan semangat dan sumber tawa
13. Sahabat “Sarapan Pagi” yaitu Ade, Ale, Novita, Taris, Malik, Iki, Fahruza, Farhan, dan Yeye yang telah memberikan candaan dan doa
14. Sahabat seperjuangan penulis yaitu Kak Dinda dan Dimas yang telah membantu banyak hal dalam proses penyelesaian skripsi serta teman-teman IKO 21 yang telah memberikan doa dan semangat
15. Sahabat penulis yaitu Aurel dan Davina yang telah memberikan candaan dan semangat kepada penulis
16. Yang terakhir dan paling istimewa, saya sendiri Dina Afifah yang telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan masukan untuk penulisan selanjutnya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan keberkahan kepada kita semua.

Medan, 1 Maret 2025

Penulis

Dina Afifah

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
PERWAKILAN SUMATERA UTARA**

DINA AFIFAH

NPM: 2103110124

ABSTRAK

Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat bagi sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang spesifik dan saling melengkapi, sehingga tercipta harmoni dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang baik memungkinkan organisasi berjalan dengan lancar dan efisien. Sebaliknya, jika komunikasi kurang atau tidak berjalan, organisasi dapat mengalami kekacauan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam komunikasi organisasi menjadi sangat penting, karena pemimpin berfungsi sebagai salah satu kunci utama keberhasilan sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis komunikasi kepemimpinan di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara, mengukur kinerja pegawai, serta mengidentifikasi pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang mengandalkan teknik pengumpulan data lapangan yang berfokus pada angka dan nilai numerik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi pimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Pimpinan, Kinerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.5.1 Manfaat Teoritis	5
1.5.2 Manfaat Praktis.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	6

BAB II URAIAN TEORITIS	7
2.1 Komunikasi.....	7
2.2 Komunikasi Organisasi	8
2.3 Pendekatan Komunikasi Organisasi	9
2.3.1 <i>Top Down</i>	9
2.3.2 <i>Bottom Up</i>	10
2.4 Komunikasi Kepemimpinan	10
2.5 Gaya Komunikasi Pimpinan.....	11
2.6 Evaluasi Kinerja	12
2.7 Kinerja Pegawai.....	14
2.7.1 Unit Kerja Subauditorat Sumatera Utara I	15
2.7.2 Unit Kerja Subauditorat Sumatera Utara II.....	15
2.7.3 Unit Kerja Subauditorat Sumatera Utara III.....	16
2.8 Hipotesis	16

BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Penelitian	17
3.2 Kerangka Konsep	18
3.3 Definisi Konsep	18
3.4 Definisi Operasional	18
3.4.1 Pengaruh Komunikasi Pimpinan (X).....	19
3.4.2 Kinerja Pegawai (Y)	19
3.5 Populasi dan Sampel.....	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	20
3.6.1 Kuesioner.....	21
3.6.2 Dokumentasi.....	21
3.7 Teknik Analisis Data	21
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian	22
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
4.1 Hasil Penelitian.....	23
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian	23
4.1.2 Hasil Kuesioner	25
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Uji Validitas.....	38
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	39
4.2.3 Uji Normalitas	40
4.2.4 Uji Korelasi	41
4.2.5 Uji Hipotesis.....	42
4.3 Pembahasan	42
 BAB V PENUTUP.....	44
5.1 Simpulan.....	44
5.2 Saran	44
 Daftar Pustaka.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
3. 1 Indikator Komunikasi Pimpinan	19
3. 2 Indikator Kinerja Karyawan	19
4. 1 Jenis Kelamin.....	26
4. 2 Usia	26
4. 3 Lama Kerja.....	27
4. 4 Jabatan.....	27
4. 5 Pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami .	28
4. 6 Pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari pegawai	29
4. 7 Pimpinan memberikan umpan balik secara teratur atas kinerja pegawai	29
4. 8 Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan dua arah	30
4. 9 Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan	30
4. 10 Pimpinan selalu memberikan informasi terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya	31
4. 11 Pimpinan menggunakan berbagai media komunikasi (lisan, tulisan, dan digital) secara efektif.....	31
4. 12 Pimpinan mendengarkan dan menanggapi keluhan atau masalah pegawai dengan baik	32
4. 13 Gaya komunikasi pimpinan sesuai dengan budaya organisasi dan kebutuhan pegawai.....	32
4. 14 Saya merasa komunikasi pimpinan membantu meningkatkan produktivitas kerja saya	33
4. 15 Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target kerja	33
4. 16 Saya merasa lebih produktif dalam bekerja ketika komunikasi dengan pimpinan berjalan dengan baik	34
4. 17 Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas	34
4. 18 Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah menerima arahan dari pimpinan.....	34
4. 19 Saya selalu berusaha memenuhi ekspektasi kerja yang ditetapkan pimpinan	35
4. 20 Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja karena arahan yang diberikan pimpinan	35
4. 21 Pendekatan yang dilakukan pimpinan membuat saya selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	36
4. 22 Komunikasi yang baik dari pimpinan membuat saya memahami tujuan organisasi	36
4. 23 Saya bekerja dengan efisien dan minim kesalahan dalam menjalankan tugas	37
4. 24 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	37

4. 25	Uji Validitas Variabel X	38
4. 26	Uji Validitas Variabel Y	38
4. 27	Uji Reliabilitas Variabel X.....	39
4. 28	Uji Reliabilitas Variabel Y.....	39
4. 29	Uji Normalitas.....	40
4. 30	Uji Hubungan Komunikasi Pimpinan dan Kinerja Pegawai.....	41
4. 31	Uji Hipotesis	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
3.1 Kerangka Konsep	18
4.1 Kantor BPK Sumut	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya adalah sebuah wadah atau tempat bagi sekelompok orang yang bekerja sama secara terstruktur, menjalankan peran, tugas, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan bersama (Nurhayati et al., 2022). Dalam organisasi, setiap individu memiliki peran yang spesifik dan saling melengkapi, sehingga tercipta harmoni dalam pelaksanaan tugas. Struktur yang ada dirancang untuk memastikan bahwa segala aktivitas berjalan secara efektif dan efisien, sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

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

Kegiatan komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk menciptakan saling pengertian dan menyamakan pengalaman di antara para anggota. Komunikasi yang baik memungkinkan organisasi berjalan dengan lancar dan efisien. Sebaliknya, jika komunikasi kurang atau tidak berjalan, organisasi dapat mengalami kekacauan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam komunikasi

organisasi menjadi sangat penting, karena pemimpin berfungsi sebagai salah satu kunci utama keberhasilan sebuah organisasi (Evi Zahara, 2018).

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

Gaya komunikasi merupakan cara unik dan khusus yang digunakan seseorang dalam berinteraksi, tergantung pada situasi dan kondisi tertentu. Gaya ini mencerminkan keseimbangan antara perilaku formal dan informal dalam hubungan komunikasi. (Dedy Andhika, Bob Alfandi, 2018).

Komunikasi formal biasanya menggunakan bahasa yang terorganisir dengan baik, jarang melibatkan humor, dan lebih serius, sedangkan komunikasi informal cenderung menggunakan bahasa santai sehari-hari, disertai lelucon, dan lebih bebas dalam mengekspresikan emosi. Komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan sebagai sarana untuk menyampaikan pendapat, tujuan, dan visi perusahaan secara jelas. Kurangnya komunikasi dalam organisasi

dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya akibat minimnya informasi yang diterima (Evi Zahara, 2018).

Sebuah lembaga pemerintahan membutuhkan kinerja yang dapat meningkatkan kualitas operasional kantor pemerintahannya. Untuk memastikan kinerja tersebut berjalan dengan baik, diperlukan evaluasi. Secara umum, evaluasi dapat diartikan sebagai proses pemberian penilaian terhadap kualitas suatu hal. (Abdurrahman, 2017). Evaluasi kinerja pegawai mencakup penilaian tentang sejauh mana individu tersebut berhasil mencapai tujuan, menjalankan tugas, dan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi. Adanya indikator kinerja pegawai sangat penting sebagai alat untuk membandingkan antara pencapaian yang diharapkan dengan hasil yang sudah tercapai (Arie, 2024).

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran tentang sejauh mana tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi. Istilah kinerja sering diartikan sebagai prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja hanya dapat diukur jika individu atau kelompok tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya (Hidayat et al., 2022).

BPK adalah lembaga negara yang bertugas utama untuk memeriksa pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. Sebagai lembaga yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia, BPK memiliki fungsi untuk memastikan bahwa pengelolaan anggaran negara dilakukan dengan efisien, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan

tugasnya, BPK Perwakilan Sumatera Utara menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk kinerja pegawai dan kualitas komunikasi antara pimpinan dan staf.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) resmi didirikan pada 1 Januari 1947, dengan lokasi sementara di Kota Magelang. Pembentukan BPK RI ini didasarkan pada Surat Penetapan Pemerintah No. 11/OEM tanggal 28 Desember 1946 mengenai pendirian Badan Pemeriksa Keuangan.

Keterbatasan komunikasi dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai, yang berdampak pada penyelesaian tugas mereka secara maksimal. Di BPK Perwakilan Sumatera Utara, kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang jelas dan lancar dapat meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan motivasi, dan memperkuat koordinasi untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

(Handayani, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan dianggap sangat penting karena dua alasan. Pertama, kenyataan bahwa pergantian pemimpin seringkali mempengaruhi kinerja suatu unit, instansi, atau organisasi. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, yang mencakup proses kepemimpinan di setiap tingkat organisasi, kompetensi, dan tindakan pemimpin tersebut. Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang ada.

1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini fokus pada pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara. Subjeknya adalah pegawai dan pimpinan. Penelitian dibatasi pada indikator seperti kejelasan komunikasi dan produktivitas kerja, serta merefleksikan kondisi dalam periode tertentu.

1.3 Rumusan Masalah

Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis komunikasi kepemimpinan di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara, mengukur kinerja pegawai, serta mengidentifikasi pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja tersebut.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Menambah wawasan akademik mengenai hubungan antara komunikasi kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta menjadi referensi bagi penelitian sejenis di masa depan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada pimpinan di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara untuk meningkatkan kualitas komunikasi kepemimpinan, membantu organisasi dalam menyusun strategi guna meningkatkan kinerja pegawai melalui komunikasi yang lebih efektif, serta menjadi panduan bagi

instansi pemerintah lainnya dalam memperbaiki koordinasi dan produktivitas melalui penerapan komunikasi kepemimpinan yang baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Dengan mengikuti standar penulisan ilmiah, dalam pembuatan skripsi dan proposal skripsi, penulis menyusun sistematika penulisan berdasarkan pedoman skripsi yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang mencakup hal-hal berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan persepsi, masyarakat, program, dan literasi digital.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi penelitian, informan/narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, waktu dan lokasi penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian serta pembahasan yang berkaitan dengan temuan-temuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Komunikasi

Pengertian komunikasi atau communication berasal dari kata Latin "*communis*" yang berarti "sama", yang dalam bahasa Inggris diterjemahkan menjadi "*common*." Ketika kita berkomunikasi, itu berarti kita berusaha menciptakan kesamaan dalam hal sikap dengan orang lain. Secara harfiah, komunikasi dapat diartikan sebagai proses menghubungkan atau menjalin hubungan.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan gagasan dari satu pihak ke pihak lain. Dalam proses komunikasi, pihak pengirim dan penerima informasi berasal dari pikiran manusia. Informasi yang disampaikan dapat berupa pemikiran, penjelasan suatu hal, atau kesan tertentu. Bentuk informasi tersebut bisa berupa perintah, permohonan, pertanyaan, atau bentuk pernyataan lainnya (Evi Zahara, 2018).

Berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan hidup manusia. Dengan berkomunikasi manusia akan dapat berhubungan antara satu dengan yang lain, sehingga kehidupan manusia akan bermakna. Disisi lain ada sejumlah kebutuhan dalam diri manusia itu hanya dapat dipenuhi melalau komunikasi dengan sesama. Makin banyak manusia itu melakukan aktivitas komunikasi antara satu dengan yang lainnya, akan semakin banyak informasi yang didapatnya dan semakin besar peluang keberhasilan seseorang itu dalam kehidupannya.

Komunikasi yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang sehat dan terbuka di kantor, yang pada gilirannya meningkatkan kreativitas dan dedikasi

pegawai. Kegiatan di kantor, seperti menulis, membaca, berbicara, dan mendengarkan, tidak dapat dipisahkan dari proses komunikasi. Semua aktivitas tersebut menyampaikan informasi yang memiliki arti dan manfaat untuk kepentingan kantor (Octavia & Halim, 2018).

2.2 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik komunikasi organisasi yang terjadi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai (Akbar, 2015). Perilaku organisasi, yang berasal dari istilah *Organizational Behavior*, merujuk pada studi yang mempelajari aspek-aspek perilaku manusia dalam sebuah organisasi atau kelompok tertentu.

Memahami perilaku organisasi berarti berupaya mengidentifikasi perubahan-perubahan mendasar dalam bidang ilmu organisasi dan manajemen saat ini. Pentingnya pemahaman dasar tentang perilaku manusia dalam organisasi semakin dirasakan oleh setiap level manajemen, dengan tujuan praktis untuk menentukan bagaimana perilaku manusia dapat memengaruhi upaya pencapaian tujuan organisasi (Dody Hermana, 2023).

Untuk menciptakan kerja sama yang efektif antara organisasi dan anggotanya, diperlukan hubungan dan komunikasi yang baik di antara semua anggota. Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses interaksi dan pertukaran informasi antara anggota organisasi, yang dapat berlangsung baik secara verbal maupun non-verbal (Hardiyanto, 2017).

2.3 Pendekatan Komunikasi Organisasi

Pendekatan komunikasi organisasi merupakan metode yang digunakan untuk memahami, mengevaluasi, dan mengelola proses komunikasi dalam sebuah organisasi. Tujuan dari pendekatan ini adalah memastikan bahwa informasi dapat disampaikan secara efisien di antara anggota organisasi.

2.3.1 *Top Down*

Mayoritas organisasi menerapkan pendekatan *top-down*, yaitu komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan, dengan arahan yang diberikan kepada anggota tim organisasi. Dalam pendekatan ini, informasi dari pimpinan tertinggi organisasi atau perusahaan disaring dan didistribusikan secara bertahap melalui struktur manajerial perusahaan. Setiap tingkatan manajerial mempelajari informasi atau instruksi yang berasal dari pimpinan puncak, kemudian meneruskannya ke semua tingkat di dalam organisasi.

Pendekatan komunikasi *top-down* memiliki sejumlah kelebihan. Salah satunya adalah kemudahan penerapannya, karena sebagian besar organisasi sudah menggunakan pendekatan ini sejak awal sehingga sistem ini sudah dikenal luas. Selain itu, para pemimpin yang memahami visi dan misi organisasi dapat dengan mudah menetapkan target, proyek, dan tugas yang relevan dengan tujuan organisasi tersebut (Muhammadiyah & Utara, 2024).

Namun, pendekatan ini juga memiliki kekurangan. Salah satunya adalah potensi kebingungan bagi pegawai dalam menerima pesan dari

atasan, terutama jika mereka tidak akrab dengan visi dan misi organisasi. Ketidakterlibatan karyawan dalam proses penetapan visi, misi, atau target dapat menyebabkan kurangnya pemahaman, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat retensi pegawai.

2.3.2 Bottom Up

Pendekatan komunikasi *bottom-up* merupakan kebalikan dari pendekatan komunikasi *top-down*. Pendekatan ini dirancang untuk memungkinkan pemimpin atau atasan organisasi menerima masukan dari pegawai atau bawahan terkait keputusan yang akan dibuat. Dengan pendekatan ini, informasi dan saran dari tingkat bawah dapat mengalir ke atas, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi organisasi (Muhammadiyah & Utara, 2024).

Metode komunikasi *bottom-up* menawarkan berbagai keuntungan bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk memperbaiki komunikasi di seluruh organisasi, serta mempererat hubungan antar anggota tim. Selain itu, pendekatan ini memberikan keyakinan kepada anggota organisasi bahwa pendapat mereka didengar dan dihargai oleh manajer atau atasan, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai.

2.4 Komunikasi Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan dan kelebihan, terutama dalam bidang tertentu, yang memungkinkan dia untuk memengaruhi

orang lain agar bekerja bersama dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah individu dengan kelebihan atau bakat yang telah ada sejak lahir, yang sesuai dengan kebutuhan situasi atau zaman tertentu. Karena itu, pemimpin memiliki kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya (Octavia & Halim, 2018).

Kepemimpinan juga berarti elemen penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pendorong perkembangan organisasi melalui pengelolaan perubahan dan manajemen. Pemimpin memiliki peran yang lebih dari sekadar simbol keberadaan, tetapi juga memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif menjalankan tugas kepemimpinannya dalam menghadapi perubahan dengan menetapkan visi dan misi organisasi, menyusun tujuan yang jelas, memberdayakan anggota tim dengan pendekatan partisipatif, serta mengandalkan keahlian profesionalnya untuk meningkatkan daya saing organisasi (Sihite & Saleh, 2019).

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting, karena ia bertanggung jawab menentukan arah yang akan diambil oleh organisasi atau kelompok. Selain itu, pemimpin juga memandu seluruh anggota organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan (Adyawanti, 2021).

2.5 Gaya Komunikasi Pimpinan

Gaya komunikasi yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat erat kaitannya dengan kombinasi perilaku yang telah menjadi kebiasaan dan kepribadiannya. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin harus mengadopsi tiga pola dasar: pertama, mempererat hubungan kerja sama yang

berkelanjutan, kedua, mengutamakan kewajiban dalam menjalankan tugas, dan ketiga, menetapkan hasil yang ingin dicapai berdasarkan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dalam fungsinya untuk mengidentifikasi atau menyelaraskan tujuan, hal ini berkaitan dengan tujuan kelompok yang memperkuat ikatan di antara anggota kelompok. Semakin selaras tujuan pemimpin dengan tujuan kelompok, semakin banyak anggota yang merasa terinspirasi untuk mengikuti pemimpin tersebut. Kepercayaan dan loyalitas akan meningkat apabila pemimpin, setidaknya, turut bertanggung jawab dalam menjelaskan tujuan kelompok. Terlepas dari apakah pemimpin ikut serta dalam merumuskan tujuan atau tidak, ia tetap harus mendukung kelompok dalam mencapai tujuan tersebut (Adyawanti, 2021).

Dasar ini harus diwujudkan oleh seorang pemimpin. Secara umum, beberapa gaya komunikasi yang sering dipraktikkan oleh pemimpin antara lain adalah mendukung, aktif berpartisipasi, membimbing dengan nyaman, mengarahkan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Purnomo, 2022).

2.6 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah metode yang paling umum digunakan untuk menilai dan menghargai kinerja. Proses ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai harapan pengawas, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih baik. Evaluasi kinerja berfokus pada proses pengukuran sejauh mana kinerja individu atau kelompok berkontribusi terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi kinerja sering disebut juga dengan istilah evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, atau penilaian hasil.

Proses ini melibatkan penilaian kinerja, perencanaan pengembangan, serta komunikasi hasil kepada pegawai yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan pandangan Syamsuriansyah et al. (2020), yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah hasil dari proses penilaian sistematis yang didasarkan pada sejumlah indikator kinerja, termasuk input, output, hasil, manfaat, dan dampak. Evaluasi kinerja atau performance merupakan aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok di sebuah perusahaan untuk menilai dan mengomunikasikan bagaimana pegawai melaksanakan tugasnya, dengan membandingkan hasil pekerjaan mereka (Silaen et al., 2021).

Indikator evaluasi kinerja pegawai meliputi :

- Produktivitas, Sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan.
- Efisiensi Kerja, Kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu, sumber daya, dan tenaga secara optimal untuk menyelesaikan tugas.
- Kualitas Hasil Kerja, Tingkat kesesuaian dan ketepatan hasil kerja dengan standar atau harapan organisasi.
- Pemahaman Tugas dan Tanggung Jawab, Seberapa baik pegawai memahami tugas, peran, dan tanggung jawab mereka di organisasi.
- Disiplin dan Kepatuhan, Ketaatan pegawai terhadap aturan, prosedur kerja, dan kebijakan organisasi.

- Kerjasama dan Kolaborasi, Kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan tim untuk mencapai tujuan bersama.
- Motivasi dan Komitmen, Seberapa tinggi tingkat motivasi pegawai dalam bekerja dan kesetiaan terhadap organisasi.
- Kemampuan Beradaptasi, Fleksibilitas pegawai dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja.
- Inovasi dan Kreativitas, Kemampuan pegawai dalam memberikan ide-ide baru atau solusi inovatif untuk meningkatkan kinerja.
- Tanggung Jawab, Kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

2.7 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang pegawai (Hamid & Hassan, 2015).

Kinerja pegawai dapat dievaluasi melalui berbagai indikator, seperti kualitas hasil kerja, pencapaian target atau kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, serta upaya pegawai dalam menjaga dan mengembangkan diri (Lestary & Harmon, 2017).

Subauditorat adalah unit kerja di bawah BPK RI yang bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada entitas tertentu. Setiap subauditorat melaksanakan pemeriksaan terhadap pemerintah daerah, BUMD, dan lembaga terkait, guna memastikan pengelolaan keuangan sesuai prinsip transparansi, akuntabilitas, dan peraturan yang berlaku.

Berikut adalah pembagian unit kerja Subauditorat di wilayah Sumatera Utara dan lingkup tugasnya :

2.7.1 Unit Kerja Subauditorat Sumatera Utara I

Unit ini melaksanakan pemeriksaan keuangan negara pada entitas berikut: Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Kota Pematangsiantar, Kabupaten Samosir, Kabupaten Langkat, Kabupaten Pakpak Bharat, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Karo, Kota Binjai, Kabupaten Labuhanbatu Utara, serta Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan lembaga terkait di lingkungan entitas tersebut.

2.7.2 Unit Kerja Subauditorat Sumatera Utara II

Unit ini bertugas melakukan pemeriksaan keuangan negara pada lingkup entitas berikut: Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kota Sibolga, Kabupaten Padang Lawas Utara, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kota Padangsidimpuan, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan, Kota Gunungsitoli, serta Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan lembaga terkait di lingkungan entitas tersebut.

2.7.3 Unit Kerja Subauditorat Sumatera Utara III

Unit ini melaksanakan pemeriksaan keuangan negara pada lingkup entitas berikut: Pemerintah Kota Medan, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Dairi, Kabupaten Toba Samosir, Kota Tebing Tinggi, Kabupaten Batu Bara, Kabupaten Padang Lawas, Kabupaten Asahan, Kabupaten Humbang Hasundutan, Kota Tanjungbalai, Kabupaten Nias Utara, Kabupaten Nias Barat, serta Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan lembaga terkait di lingkungan entitas tersebut (Jasmine, 2023)

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis disusun berdasarkan teori atau observasi awal dan berfungsi sebagai panduan dalam mengarahkan pengumpulan serta analisis data untuk menguji kebenarannya.

- H_0 = Tidak ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan.
- H_1 = Ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Pendekatan ini mencakup empat aspek penting, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah menunjukkan bahwa penelitian dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dengan demikian, metode penelitian dapat didefinisikan sebagai proses ilmiah yang dirancang untuk mengumpulkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3.1 Jenis Penelitian

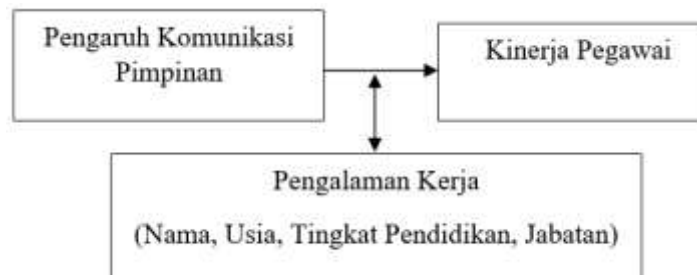
Penelitian kuantitatif adalah proses penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dengan menggunakan data berbentuk angka untuk menganalisis informasi yang ingin digali oleh peneliti. Metode ini merupakan jenis penelitian yang mengandalkan teknik pengumpulan data lapangan yang berfokus pada angka dan nilai numerik. Penelitian ini juga kategori penelitian yang luas dan mencakup berbagai jenis pendekatan (Syahrizal & Jailani, 2023).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis akan menentukan variabel dan sampel penelitian, kemudian mengumpulkan data melalui kuesioner dengan mengajukan pertanyaan kepada sejumlah pekerja di Badan Pemeriksa Keuangan.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah hubungan antara konsep-konsep yang dibangun berdasarkan hasil-hasil studi empiris terdahulu. Kerangka konsep ini berperan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian (Kusumayati).

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



Sumber: Olahan Peneliti 2025

3.3 Definisi Konsep

Seperti yang dijelaskan pada poin sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa aspek penting yang menjadi perhatian dalam penelitian ini meliputi: penggunaan bahasa, gaya komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin, serta pendekatan yang digunakan oleh pemimpin di Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan Sumatera Utara.

3.4 Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu: a) Pengaruh Komunikasi Pimpinan, dan b) Kinerja Pegawai. Berdasarkan kedua variabel tersebut, akan disusun sejumlah pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk mengidentifikasi hubungan antara komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai serta dampak yang dihasilkan dari hubungan tersebut.

3.4.1 Pengaruh Komunikasi Pimpinan (X)

Pengaruh komunikasi seorang pemimpin, termasuk gaya dan bahasa yang diterapkan, secara langsung memengaruhi kinerja para pegawai di dalam sebuah lembaga.

Tabel 3. 1 Indikator Komunikasi Pimpinan

No	Indikator
1	Pengaruh komunikasi
2	Kerjasama
3.	Gaya Kepemimpinan
4.	Gaya Bahasa

Sumber: olah data penelitian (2025)

3.4.2 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga.

Tabel 3. 2 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Ketepatan waktu
3.	Efektivitas
4.	Disiplin
5.	Kerjasama
6.	Tanggung Jawab

Sumber: olah data penelitian (2025)

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi umumnya dikenal dalam istilah antropologi dan biologi sebagai kumpulan individu yang hidup dalam suatu ekosistem tertentu. Pengelompokan populasi ini bertujuan untuk mempermudah pengamatan terkait karakteristik, perilaku, serta interaksi populasi tersebut dengan populasi lain dalam ekosistem yang sama.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik populasi tersebut. Oleh karena itu, ukuran sampel selalu lebih kecil atau sama dengan ukuran populasi. Penentuan jumlah sampel bergantung pada berbagai parameter populasi, seperti ukuran, sebaran, konsentrasi, kepadatan, dan faktor lainnya. Jumlah parameter yang dipertimbangkan disesuaikan dengan jenis penelitian dan variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah sebanyak 236 orang (pegawai di Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara). Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, peneliti menggunakan rumus Slovin, karena populasi diketahui dan peneliti menghendaki margin of error sebesar 5% (0,05). Hasil perhitungan awal mendekati 148 responden, namun karena alasan efisiensi dan jumlah kuesioner yang kembali secara lengkap dan valid, maka saya menggunakan 133 responden. Jumlah ini masih representatif dan dapat digunakan dalam analisis statistik.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan pengukuran

numerik (Ardiansyah et al., 2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif umumnya dilakukan melalui survei, observasi, dan pengamatan. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian “Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPK”, Google Forms (GForm) digunakan sebagai alat untuk menyebarkan kuesioner secara online kepada pegawai BPK.

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengutip langsung informasi yang diperoleh, didukung oleh bukti akurat dari pencatatan sumbernya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi terkait melalui berbagai platform media sosial, seperti *YouTube*, *Facebook*, *Instagram*, dan *WhatsApp* (Hardiyanto1* et al., 2023)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar

mengukur variabel yang diteliti. Setelah itu, dilakukan statistik deskriptif untuk melihat distribusi data dan memahami pola jawaban responden. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan untuk memastikan data terdistribusi normal sebelum analisis regresi. Jika data memenuhi asumsi, uji korelasi Pearson digunakan untuk mengukur hubungan antara komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai, sedangkan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian berlangsung mulai Januari 2025 hingga April 2025, dengan objek penelitian yang berfokus pada Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara. Dan lokasi penelitian dilakukan di Jalan Imam Bonjol No. 22, Medan, Sumatera Utara.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara adalah lembaga negara yang bertugas melakukan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah. BPK Sumut memiliki peran penting dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas keuangan pemerintah daerah di Sumatera Utara. Pemeriksaan yang dilakukan meliputi audit atas laporan keuangan pemerintah daerah, pemeriksaan kinerja, serta pemeriksaan dengan tujuan tertentu.

Gambar 4.1 Kantor BPK Sumut



Sumber: Youtube BPK RI Official

BPK Sumut secara rutin memberikan opini atas laporan keuangan pemerintah daerah, seperti Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Tidak Wajar, atau Tidak Menyatakan Pendapat (TMP). Selain itu, BPK juga memberikan rekomendasi kepada

pemerintah daerah untuk meningkatkan tata kelola keuangan yang lebih baik. Dengan visi untuk menjadi lembaga pemeriksa yang profesional dan berintegritas, BPK Sumut terus berupaya meningkatkan efektivitas pengawasan keuangan daerah guna mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih dan transparan.

Dalam menjalankan tugasnya, BPK Sumut berpedoman pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan serta standar pemeriksaan yang berlaku. Lembaga ini bekerja secara independen tanpa intervensi dari pihak lain, memastikan bahwa hasil pemeriksaannya objektif dan kredibel.

Selain melakukan audit keuangan, BPK Sumut juga berperan dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan dengan memberikan rekomendasi perbaikan kepada pemerintah daerah. Dalam beberapa tahun terakhir, beberapa daerah di Sumatera Utara telah berhasil memperoleh opini WTP, menunjukkan peningkatan dalam pengelolaan keuangan daerah. Namun, tantangan masih ada, terutama dalam penyelesaian tindak lanjut rekomendasi dan peningkatan kepatuhan terhadap peraturan keuangan. Dengan adanya BPK Sumut, diharapkan tata kelola keuangan daerah semakin transparan dan akuntabel, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah daerah di Provinsi Sumatera Utara.

Dalam menjalankan tugas pengawasannya, BPK Sumut melakukan berbagai jenis pemeriksaan, yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan

kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Pemeriksaan keuangan bertujuan untuk menilai kewajaran laporan keuangan pemerintah daerah berdasarkan standar akuntansi yang berlaku. Sementara itu, pemeriksaan kinerja menilai efektivitas, efisiensi, dan ekonomis suatu program atau kegiatan pemerintah. Adapun pemeriksaan dengan tujuan tertentu biasanya dilakukan untuk mengungkap potensi penyimpangan atau ketidaksesuaian dalam pengelolaan keuangan daerah.

BPK Sumut juga menghadapi tantangan dalam pelaksanaan tugasnya, termasuk keterlambatan penyelesaian rekomendasi audit, kurangnya komitmen dari pemerintah daerah dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan, serta kendala dalam sistem pengendalian internal di berbagai instansi. Untuk mengatasi kendala ini, BPK Sumut terus berupaya meningkatkan koordinasi dengan pemerintah daerah, memberikan sosialisasi terkait tata kelola keuangan yang baik, serta memperkuat sistem pengawasan dan pemantauan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan. Dengan peran strategisnya, BPK Sumut diharapkan dapat terus mendorong transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan di Sumatera Utara.

4.1.2 Hasil Kuesioner

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data di lapangan dengan kuesioner, didapatkan berbagai informasi mengenai identitas, kondisi, serta jawaban kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan

Sumatera Utara. Data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk analisis dengan responden merupakan pegawai di BPK Sumut.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	66	49.6	49.6	49.6
	Laki-laki	67	50.4	50.4	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa jenis kelamin pegawai laki-laki terdapat sebanyak 67 orang (50,4%) dan perempuan sebanyak 66 orang (49,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4. 2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	23	17.3	17.3	17.3
	25-35 tahun	110	82.7	82.7	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai yang berusia kurang dari 25 tahun ada sebanyak 23 orang (17,3%) dan berusia 25-35 tahun ada sebanyak 110 orang (82,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini berusia 25-35 tahun.

Tabel 4. 3 Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	53	39.8	39.8	39.8
6-10 tahun	39	29.3	29.3	69.2
> 10 tahun	41	30.8	30.8	100.0
Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja selama dari 1-5 tahun ada sebanyak 53 orang (39,8%), yang bekerja selama 6-10 tahun ada sebanyak 39 orang (29,3%), dan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun ada sebanyak 41 orang (30,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini bekerja selama 1-5 tahun.

Tabel 4. 4 Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kasubbag Keuangan	2	1.5	1.5	1.5
Pemeriksa	7	5.3	5.3	6.8
Pemeriksa Ahli Madya	5	3.8	3.8	10.5
Pemeriksa Ahli Muda	5	3.8	2.3	14.3
Pemeriksa Ahli Pertama	13	9.8	9.8	24.1
Pemeriksa Madya	11	8.3	8.3	32.3
Pemeriksa Muda	11	8.3	8.3	40.6
Pemeriksa Pertama	13	9.8	9.8	50.4
Penelaah Teknis Kebijakan	6	4.5	4.5	54.9
Pranata Humas Pertama	2	1.5	1.5	56.4
Staf	58	43.6	43.6	100.0
Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai yang menjabat di jabatan kasubbag keuangan sebanyak 2 orang (1,5%), pemeriksa sebanyak 7 orang (5,3%), pemeriksa ahli madya sebanyak 5 orang (3,8%), pemeriksa ahli muda sebanyak 5 orang (3,8%), pemeriksa ahli pertama sebanyak 13 orang (9,8%), pemeriksa madya sebanyak 11 orang (8,3%), pemeriksa muda sebanyak 11 orang (8,3%), pemeriksa pertama sebanyak 13 orang (9,8%), penelaah teknis kebijakan sebanyak 6 orang (4,5%), pranata humas pertama sebanyak 2 orang (1,5%), dan staf sebanyak 58 orang (43,6). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini memiliki jabatan staf.

Hasil Analisis Data

Tabel 4. 5 Pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.0	3.0	3.0
	KS	1	.8	.8	3.8
	S	88	66.2	66.2	69.9
	SS	40	30.1	30.1	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 88 orang (66,2%) setuju pada pernyataan pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami. Sementara sebanyak 4 orang (3%) menjawab tidak setuju, 1 orang (0,8%) menjawab kurang setuju, dan 40 orang (30,1%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4. 6 Pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	3.0	3.0	3.0
	S	94	70.7	70.7	73.7
	SS	35	26.3	26.3	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 94 orang (70,7%) setuju pada pernyataan Pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari pegawai. Sementara sebanyak 4 orang (3%) menjawab kurang setuju dan 35 orang (26,3%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4. 7 Pimpinan memberikan umpan balik secara teratur atas kinerja pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	7.5	7.5	7.5
	S	88	66.2	66.2	73.7
	SS	35	26.3	26.3	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 88 orang (66,2%) setuju pada pernyataan Pimpinan memberikan umpan balik secara teratur atas kinerja pegawai. Sementara sebanyak 10 orang (7,5%) kurang setuju dan sebanyak 35 orang (26,3%) sangat setuju.

Tabel 4. 8 Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan dua arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.8	.8	.8
	S	84	63.2	63.2	63.9
	SS	48	36.1	36.1	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 84 orang (63,2%) setuju pada pernyataan Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan dua arah.. Sementara sebanyak 1 orang (0,8%) tidak setuju dan sebanyak 48 orang (36,1%) sangat setuju.

Tabel 4. 9 Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.8	3.8	3.8
	KS	6	4.5	4.5	8.3
	S	83	62.4	62.4	70.7
	SS	39	29.3	29.3	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 83 orang (62,4%) setuju pada pernyataan Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan. Sementara sebanyak 5 orang (3,8%) tidak setuju, sebanyak 6 orang (4,5%) kurang setuju, dan sebanyak 39 orang (29,3%) sangat setuju.

Tabel 4. 10 Pimpinan selalu memberikan informasi terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	90	67.7	67.7	67.7
	SS	43	32.3	32.3	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 90 orang (67,7%) setuju pada pernyataan Pimpinan selalu memberikan informasi terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya. Sementara sebanyak 43 orang (32,3%) sangat setuju.

Tabel 4. 11 Pimpinan menggunakan berbagai media komunikasi (lisan, tulisan, dan digital) secara efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.8	3.8	3.8
	S	88	66.2	66.2	69.9
	SS	40	30.1	30.1	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 88 orang (66,2%) setuju pada pernyataan Pimpinan menggunakan berbagai media komunikasi (lisan, tulisan, dan digital) secara efektif. Sementara sebanyak 5 orang (3,8%) tidak setuju dan sebanyak 40 orang (30,1%) sangat setuju.

Tabel 4. 12 Pimpinan mendengarkan dan menanggapi keluhan atau masalah pegawai dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	6.0	6.0	6.0
	S	88	66.2	66.2	72.2
	SS	37	27.8	27.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 88 orang (66,2%) setuju dengan pernyataan Pimpinan mendengarkan dan menanggapi keluhan atau masalah pegawai dengan baik. Sementara sebanyak 8 orang (6%) kurang setuju dan sebanyak 37 orang (27,8%) sangat setuju.

Tabel 4. 13 Gaya komunikasi pimpinan sesuai dengan budaya organisasi dan kebutuhan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.8	.8	.8
	S	95	71.4	71.4	72.2
	SS	37	27.8	27.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden sebanyak 95 orang (71,4%) setuju dengan pernyataan Gaya komunikasi pimpinan sesuai dengan budaya organisasi dan kebutuhan pegawai. Sementara sebanyak 1 orang (0,8%) tidak setuju dan sebanyak 37 orang (27,8%) sangat setuju.

Tabel 4. 14 Saya merasa komunikasi pimpinan membantu meningkatkan produktivitas kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	.8	.8	.8
	S	92	69.2	69.2	69.9
	SS	40	30.1	30.1	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden sebanyak 92 orang (69,2%) setuju dengan pernyataan Saya merasa komunikasi pimpinan membantu meningkatkan produktivitas kerja saya. Sementara sebanyak 1 orang (0,8%) kurang setuju dan sebanyak 40 orang (30,1%) sangat setuju.

Tabel 4. 15 Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	86	64.7	64.7	64.7
	SS	47	35.3	35.3	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden sebanyak 86 orang (64,7%) setuju dengan pernyataan Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target kerja. Sementara 47 orang (35,3%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Saya merasa lebih produktif dalam bekerja ketika komunikasi dengan pimpinan berjalan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	80	60.2	60.2	60.2
	SS	53	39.8	39.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden sebanyak 80 orang (60,2%) setuju dengan pernyataan Saya merasa lebih produktif dalam bekerja ketika komunikasi dengan pimpinan berjalan dengan baik. Sementara sebanyak 53 orang (39,8%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	79	59.4	59.4	59.4
	SS	54	40.6	40.6	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden sebanyak 79 orang (59,4%) setuju dengan pernyataan Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas. Sementara sebanyak 54 orang (40,6%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah menerima arahan dari pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	95	71.4	71.4	71.4
	SS	38	28.6	28.6	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden sebanyak 95 orang (71,4%) setuju dengan pernyataan Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah menerima arahan dari pimpinan. Sementara sebanyak 38 orang (28,6%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Saya selalu berusaha memenuhi ekspektasi kerja yang ditetapkan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	83	62.4	62.4	62.4
	SS	50	37.6	37.6	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden sebanyak 83 orang (62,4%) setuju dengan pernyataan Saya selalu berusaha memenuhi ekspektasi kerja yang ditetapkan pimpinan. Sementara sebanyak 50 orang (37,6%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja karena arahan yang diberikan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	4.5	4.5	4.5
	S	86	64.7	64.7	69.2
	SS	41	30.8	30.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 86 orang (64,7%) setuju dengan pernyataan Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja karena arahan yang diberikan pimpinan. Sementara sebanyak 6

orang (4,5%) kurang setuju dan sebanyak 41 orang (30,8%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 21 Pendekatan yang dilakukan pimpinan membuat saya selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	.8	.8	.8
	S	92	69.2	69.2	69.9
	SS	40	30.1	30.1	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 92 orang (69,2%) setuju dengan pernyataan Pendekatan yang dilakukan pimpinan membuat saya selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara sebanyak 1 orang (0,8%) kurang setuju dan sebanyak 40 orang (30,1%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 22 Komunikasi yang baik dari pimpinan membuat saya memahami tujuan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	89	66.9	66.9	66.9
	SS	44	33.1	33.1	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden. Sebanyak 89 orang (66,9%) setuju dengan pernyataan Komunikasi yang baik dari pimpinan membuat saya memahami tujuan organisasi. Sementara sebanyak 44 orang (33,1%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Saya bekerja dengan efisien dan minim kesalahan dalam menjalankan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	3.8	3.8	3.8
	S	90	67.7	67.7	71.4
	SS	38	28.6	28.6	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.23 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden. Sebanyak 90 orang (67,7%) setuju dengan pernyataan Saya bekerja dengan efisien dan minim kesalahan dalam menjalankan tugas. Sementara sebanyak 5 orang (3,8%) kurang setuju dan sebanyak 38 orang (28,6%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 24 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	80	60.2	60.2	60.2
	SS	53	39.8	39.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.24 dapat dijelaskan bahwa dari 133 orang responden, sebanyak 80 orang (60,2%) setuju dengan pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Sementara sebanyak 53 orang (39,8%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4. 25 Uji Validitas Variabel X

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Asumsi Normalitas
1	X1	0.768	0.1703	Valid
2	X2	0.756	0.1703	Valid
3	X3	0.738	0.1703	Valid
4	X4	0.775	0.1703	Valid
5	X5	0.795	0.1703	Valid
6	X6	0.754	0.1703	Valid
7	X7	0.747	0.1703	Valid
8	X8	0.698	0.1703	Valid
9	X9	0.777	0.1703	Valid
10	X10	0.763	0.1703	Valid

Sumber: Olah data, 2025

Tabel 4. 26 Uji Validitas Variabel Y

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

Sumber: Olah data, 2025

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kesesuaian data peneliti. Uji validitas berperan untuk menunjukkan tingkat ketepatan diantara data yang dikumpulkan dari penelitian. Menurut Sugiyono, Setiap butir instrumen dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah data bersifat valid atau tidak dengan melakukan korelasi nilai butir instrumen dengan nilai total. Hasil uji

validitas dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dengan nilai α 0,05, jika r hitung $> r$ tabel maka instrumen tersebut dinyatakan valid. (Sugiyono, 2012)

Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 25 yang terlihat dari tabel 4.3 dan tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh variabel komunikasi pimpinan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dianggap valid. Validitas ini didasarkan oleh nilai r hitung butir instrumen yang lebih besar dari r tabel, yakni 0.1703.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 27 Uji Reliabilitas Variabel X

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

Sumber: Olah data, 2025

Tabel 4. 28 Uji Reliabilitas Variabel Y

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

Sumber: Olah data, 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsisten suatu instrumen pertanyaan berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2012), uji reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana sebuah instrumen kuesioner mampu memberikan hasil yang serupa apabila dilakukan pengujian berulang kali. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,5. Apabila nilai variabel lebih kecil dari *Cronbach Alpha* yang sudah ditetapkan maka instrumen tidak reliabel.

Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 25 yang terlihat dari tabel 4.5 dan tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh variabel komunikasi pimpinan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dianggap reliabel.

4.2.3 Uji Normalitas

Tabel 4. 29 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapat terdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Versi 25. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai memiliki data yang terdistribusi normal dengan nilai $p = 0,001$.

4.2.4 Uji Korelasi

Tabel 4. 30 Uji Hubungan Komunikasi Pimpinan dan Kinerja Pegawai

Correlations

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

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

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

4.2.5 Uji Hipotesis

Tabel 4. 31 Uji Hipotesis

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

a. Dependent Variable: total_y

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

4.3 Pembahasan

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

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

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa:

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

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan penulis, antara lain:

1. Pimpinan diharapkan mampu melakukan komunikasi yang baik dengan para pegawai, untuk memberikan lingkungan kerja dan hubungan yang baik dengan para pegawai.
2. Pemimpin diharapkan mampu menggunakan komunikasi yang baik dan dapat dipahami agar kinerja pegawai dapat meningkat.

3. Seluruh pegawai diharapkan mampu membangun hubungan serta menjalin kerja sama yang baik agar tujuan bersama dapat tercapai.
4. Penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh pembaca untuk penelitian selanjutnya dengan indikator yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 151–165.
- Adyawanti, T. (2021). Gaya Komunikasi Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(September), 21–28.
- Akbar, M. A. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 13.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arie, D. F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(9), 1–18.
- Dedy Andhika, Bob Alfiandi, A. Z. (2018). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Mengembangkan Inovasi Organisasi (Studi Kasus Kepemimpinan Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman). *Jispo*, 8(2), 39–55. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/3739>
- Dody Hermana, U. C. B. (2023). Komunikasi dalam Organisasi. *KANGMAS: Karya Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 113–116. <https://doi.org/10.37010/kangmas.v4i3.1342>
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 56*, 1829–7463(April), 8.
- Handayani, R. H. (2016). Gaya Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Menangani Krisis Organisasi: Studi pada Kepemimpinan Badan Pemeriksa Keuangan Periode 2004-2009 dan 2009-2014. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jki.v5i1.8314>
- Hardiyanto, S. (2017). Pengaruh Employee Relation Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan. *Jurnal Interaksi*, 1(32), 43–49.
- Hardiyanto1*, S., Fahmi2, K., Wahyuni3, Adhani4, A., & Hidayat5, F. P. (2023). 2023 Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial Doi : <https://doi.org/10.33506/.> 8(2), 238–250.
- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., Sami'an, & Swarnawati, A. (2022). Iklim

Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Pustaka Komunikasi*, 5 No,1(1), 53–64.

Jasmine, K. (2023). *Profil Bpk Ri 2023*.

Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.

Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2024). *Pengaruh komunikasi pimpinan perusahaan pt. batam mitra suplindo terhadap kinerja karyawan*.

Nurhayati, E. S., Swarnawati, A., Wibowo, C., Widarti, E. I., Thufail, A., & Sativa, I. O. (2022). Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi. *Jurnal Interaksi*, 7(1), 84. <https://doi.org/10.20527/mc.v7i1.11558>

Octavia, D., & Halim, J. (2018). Komunikasi Pimpinan dalam Mengatasi Konflik Pegawai. *Jurnal Interaksi*, 2(1), 107–118.

Purnomo, S. (2022). Peranan Penting Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Organisasi. *ARKANA: Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(01), 34–42. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/arkana/article/view/2746>

Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya SaingPerguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29–44.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.

Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Pitasari, D.N. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 3(2), 205-220.

Yani, A. (2016). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rabadompu Timur. *Jurnal Komunikasi&Kebudayaan*, 3(1), 96-110.

Lampiran 1 Kuesioner

PEDOMAN WAWANCARA

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN SUMATERA UTARA

Dina Afifah
2103110124

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Agama :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja di kantor BPK perwakilan Sumut :

Jabatan :

Pertanyaan Variabel Komunikasi Pimpinan (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami					
2.	Pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari pegawai					
3.	Pimpinan memberikan umpan balik secara teratur atas kinerja pegawai					
4.	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan dua arah					
5.	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan					
6.	Pimpinan selalu memberikan informasi terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya					
7.	Pimpinan menggunakan berbagai media komunikasi (lisan, tulisan, dan digital)					

	secara efektif					
8.	Pimpinan mendengarkan dan menanggapi keluhan atau masalah pegawai dengan baik					
9.	Gaya komunikasi pimpinan sesuai dengan budaya organisasi dan kebutuhan pegawai					
10.	Saya merasa komunikasi pimpinan membantu meningkatkan produktivitas kerja saya					

Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target kerja					
2.	Saya merasa lebih produktif dalam bekerja ketika komunikasi dengan pimpinan berjalan dengan baik					
3.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas					
4.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah menerima arahan dari pimpinan					
5.	Saya selalu berusaha memenuhi ekspektasi kerja yang ditetapkan pimpinan					
6.	Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja karena arahan yang diberikan pimpinan					
7.	Pendekatan yang dilakukan pimpinan membuat saya selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Komunikasi yang baik dari pimpinan membuat saya memahami tujuan organisasi					

9.	Saya bekerja dengan efisien dan minim kesalahan dalam menjalankan tugas					
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

39	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
40	SS	SS	S	S	S	SS	S	SS	SS	SS
41	S	S	S	S	SS	SS	SS	S	S	S
42	S	S	S	S	KS	S	S	S	S	S
43	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
44	TS	S	S	S	TS	S	TS	S	S	S
45	S	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	S
46	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
47	S	S	S	S	S	S	S	KS	S	S
48	S	S	S	SS	SS	S	S	SS	S	S
49	SS	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS
50	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
51	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
52	S	S	S	SS	S	S	SS	KS	S	S
53	S	KS	S	S	S	S	S	S	S	S
54	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
55	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
56	TS	S	S	S	TS	S	TS	S	S	S
57	S	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	S
58	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
59	S	S	S	S	S	S	S	KS	S	S
60	S	S	S	SS	SS	S	S	SS	S	S
61	SS	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS
62	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
63	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
64	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
65	S	S	S	S	S	S	SS	S	SS	S
66	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
67	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S
68	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
69	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
70	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
71	S	S	KS	S	KS	S	S	S	S	S
72	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
73	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
74	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
75	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S
76	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
77	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
78	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
79	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
80	SS	SS	S	SS	S	S	S	S	S	SS
81	SS	SS	SS	SS	S	S	S	S	SS	SS

125	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S
126	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
127	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
128	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
129	S	S	KS	S	KS	S	S	S	S	S
130	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
131	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
132	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
133	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

[illegible]

75	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
76	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
77	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	S
78	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
79	S	S	SS	S	S	S	S	S	SS	SS
80	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
81	SS	SS	SS	S	SS	S	SS	SS	SS	SS
82	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
83	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
84	SS	S	S	S	S	S	S	S	S	SS
85	SS	SS	SS	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS
86	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS
87	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
88	SS	SS	SS	S	SS	S	SS	SS	SS	SS
89	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
90	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS
91	S	S	S	S	S	S	S	S	KS	S
92	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
93	SS	S	S	S	S	S	S	S	S	S
94	S	S	SS	S	SS	SS	S	S	S	S
95	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
96	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
97	S	SS	S	SS	S	S	S	S	S	S
98	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
99	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
100	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
101	SS	SS	SS	S	SS	S	S	S	S	SS
102	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
103	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
104	SS	SS	SS	S	SS	S	S	SS	SS	SS
105	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
106	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
107	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
108	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
109	S	SS	S	SS	S	S	S	S	S	S
110	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
111	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
112	S	S	S	S	SS	SS	SS	SS	SS	SS
113	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
114	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
115	SS	SS	SS	S	S	KS	S	S	S	S
116	S	S	SS	SS	S	S	S	S	S	S
117	S	SS	S	SS	S	S	S	S	SS	SS

Lampiran 3 Nilai R Tabel

df (n-2)	r ($\alpha = 0.05$)	r ($\alpha = 0.01$)
1	0,996917	0,999877
2	0,95	0,99
3	0,878339	0,958735
4	0,811401	0,9172
5	0,754492	0,874526
6	0,706734	0,834342
7	0,666384	0,797681
8	0,631897	0,764592
9	0,602069	0,734786
10	0,575983	0,707888
11	0,552943	0,683528
12	0,532413	0,661376
13	0,513977	0,641145
14	0,497309	0,622591
15	0,482146	0,605506
16	0,468277	0,589714
17	0,455531	0,575067
18	0,443763	0,561435
19	0,432858	0,548711
20	0,422714	0,5368
21	0,413247	0,52562
22	0,404386	0,515101
23	0,39607	0,505182
24	0,388244	0,495808
25	0,380863	0,486932
26	0,373886	0,478511
27	0,367278	0,470509
28	0,361007	0,462892
29	0,355046	0,455631
30	0,34937	0,448699
31	0,343957	0,442072
32	0,338788	0,435728
33	0,333845	0,429648
34	0,329111	0,423814
35	0,324573	0,418211
36	0,320217	0,412823
37	0,316032	0,407637
38	0,312006	0,402641
39	0,308131	0,397824
40	0,304396	0,393174

41	0,300793	0,388684
42	0,297315	0,384343
43	0,293955	0,380144
44	0,290706	0,37608
45	0,287563	0,372142
46	0,284519	0,368326
47	0,28157	0,364624
48	0,278711	0,361031
49	0,275936	0,357543
50	0,273243	0,354153
51	0,270628	0,350857
52	0,268086	0,347652
53	0,265614	0,344533
54	0,263209	0,341496
55	0,260869	0,338538
56	0,258589	0,335655
57	0,256369	0,332845
58	0,254204	0,330104
59	0,252094	0,327429
60	0,250035	0,324818
61	0,248026	0,322269
62	0,246064	0,319779
63	0,244148	0,317345
64	0,242276	0,314966
65	0,240447	0,31264
66	0,238658	0,310364
67	0,236909	0,308138
68	0,235198	0,305958
69	0,233523	0,303824
70	0,231883	0,301734
71	0,230278	0,299687
72	0,228705	0,297681
73	0,227164	0,295714
74	0,225654	0,293786
75	0,224174	0,291895
76	0,222722	0,29004
77	0,221298	0,28822
78	0,219901	0,286433
79	0,21853	0,28468
80	0,217185	0,282958
81	0,215864	0,281267
82	0,214567	0,279606
83	0,213293	0,277974

84	0,212041	0,276371
85	0,210811	0,274794
86	0,209603	0,273245
87	0,208415	0,271721
88	0,207246	0,270222
89	0,206098	0,268748
90	0,204968	0,267298
91	0,203856	0,265871
92	0,202763	0,264467
93	0,201686	0,263084
94	0,200627	0,261723
95	0,199584	0,260383
96	0,198558	0,259064
97	0,197547	0,257764
98	0,196551	0,256483
99	0,19557	0,255222
100	0,194604	0,253979
101	0,193652	0,252754
102	0,192714	0,251546
103	0,191789	0,250355
104	0,190878	0,249182
105	0,189979	0,248024
106	0,189093	0,246883
107	0,188219	0,245757
108	0,187357	0,244646
109	0,186507	0,243551
110	0,185668	0,24247
111	0,184841	0,241403
112	0,184025	0,24035
113	0,183219	0,239311
114	0,182424	0,238285
115	0,181639	0,237272
116	0,180864	0,236272
117	0,180099	0,235285
118	0,179343	0,23431
119	0,178597	0,233346
120	0,17786	0,232395
121	0,177133	0,231455
122	0,176414	0,230527
123	0,175703	0,229609
124	0,175002	0,228703
125	0,174308	0,227807
126	0,173623	0,226921

127	0,172946	0,226046
128	0,172277	0,225181
129	0,171615	0,224325
130	0,170961	0,22348
131	0,170314	0,222644
132	0,169675	0,221817
133	0,169043	0,220999

Lampiran 4 Dokumentasi





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jalan Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan
di Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK-KP/PT/03/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: info@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id

Sk-1

PERMOHONAN PERSetujuan
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Komunikasi
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 29 Desember 2024

Assalamualaikum war. wab.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : Dina Afifah
NPM : 2103110124
Program Studi : Ilmu Komunikasi
SKS diperoleh : 116 SKS, IP Kumulatif 3,58

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Med. Perwakilan Sumatera Utara	8 Jan 2025
2	Penerapan model komunikasi organisasi Berlo dalam meningkatkan kinerja pada pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Medan	
3	Hubungan Kemampuan berkomunikasi lisan anak dengan pentaku sosial anak usia 5-6 tahun pada PAUD Aisyah Az-Zahra	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi:
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 8 Januari 2025

Ketua

Program Studi.....

NIDN:

Pemohon:

Dina Afifah

Dosen Pembimbing yang ditunjuk

Program Studi.....

Assoc. Prof. Dr. Abrar A.

NIDN:





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila masyarakat sudah, itu agar disebarkan
kemana dan tinggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id>

fisip@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)
Nomor : 50/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2025

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : 08 Januari 2025, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **DINA AFIFAH**
NPM : 2103110124
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN SUMATERA UTARA**
(Skripsi dan Jurnal Ilmiah)

Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 081.21.311 tahun 2025.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 08 Juli 2026.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 08 Rajab 1446 H
08 Januari 2025 M



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.


Dekan,

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.
NIDN. 0030017462





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila merajut mimpi, kita akan menciptakan
rumah dan bangsa

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

https://islip.umsu.ac.id fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 21 Januari 2025

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Dina Afifah
N P M : 2105110124
Program Studi : Ilmu Komunikasi - Humas

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor: ...50.../SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2025.. tanggal 8 Januari 2025 dengan judul sebagai berikut :

Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Di Badan Pemenuhan Kewajiban Perwakilan Sumatera Utara

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK - 1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kuning Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Proposal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Diketahui oleh Ketua

Program Studi

(Akhyar Anshori, S.Sos,)

NIDN: 0127048401

Menyetujui

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. ARRAR, A.)

NIDN: 0111117804

Pemohon,

(Dina Afifah)





UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 353/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Jum'at, 07 Februari 2025
Waktu : 09.00 WIB s.d. selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : **AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.**



No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
11	FIRDA SARI	2103110055	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	ELVITA YENNI, SS., M.Hum.	STRATEGI KOMUNIKASI GURU DALAM MENERAPKAN TEKNIK GAMIFIKASI BAGI SISWA DI SD NEGERI 104245 TUMPATAN
12	ADINDA CHARUNISA	2103110206	FAZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	STRATEGI MANAJEMEN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPADA KONSUMEN DI UNKM UOCC DURIAN MEDAN
13	ISUTANTI AYU VANI	2103110096	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	NURHASANAH NASUTION, S.Sos., M.I.Kom.	ANALISIS IDENTITAS BUDAYA DALAM KONTEN YOUTUBE BOBON SANTOSO PADA EPISODE KUALI MERAH PUTI
14	INTAN NURHALIZAH MARBUN	2103110074	Assoc. Prof. Dr. PUJI SANTOSO, S.S., M.SP.	CORRY NOVIRCA AP SINAGA, S.Sos., M.A.	ANALISIS MAKNA KOMUNIKASI VISUAL DALAM VIDEO KLIP GALA BUNGA MATAHARI OLEH SAL PRIADI
15	DINA AFIFAH	2103110124	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN SUMATERA UTARA

Medan, 06 Syaban 1446 H
07 Februari 2025 M



(Assoc. Prof. Dr. ARIEN SALEH, MSP.)

STARS


UMSU

 Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Bisa menjadi acuan jika agar diketahui
 nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PTXU/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhlis Basri No. 3 Medan 20258 Telp. (061) 6622400 - 66224507 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fkip.umsu.ac.id> * fkip@umsu.ac.id | umsumedan @umsumedan #umsumedan umsumedan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA

Nama lengkap : Dina Afifah
 NPM : 2102110124
 Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Judul Tugas Akhir Mahasiswa : Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja
 (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) : Pegawai di Kantor Badan Perencana Kewangan
 Pekanbaru Sumatera Utara

No.	Tanggal	Kegiatan Adv/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	12/feb	Bimbingan BAB I, II, dan III	J J
2.	17/feb	Revisi BAB I, II, dan III	J J
3.	25/feb	Acc BAB I, II, dan III	J J
4.	29/feb	Bimbingan Kuesioner	J J
5.	29/feb	Revisi Kuesioner & Acc	J J
6.	9/mar	Bimbingan BAB IV	J J
7.	25/mar	Revisi BAB IV	J J
8.	26/mar	ACC BAB IV sekaligus bimbingan BAB V	J J
9.	12/apr	ACC BAB V	J J
10.	12/apr	ACC Skripsi	J J

Medan, 14 April 2025

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing,

 (Assoc. Prof. Dr. Anwar Shaleh, S.Sos, M.Ps)
 NIDN: 0030017402

 (Akhyar Anshori, S.Sos, M.I.Kom)
 NIDN: 0127049401

 (Assoc. Prof. Dr. Nizar Adhoni, S.Sos, M.I.Kom)
 NIDN: 0111117804


UMSU
Unggul | cerdas | Terpercaya

Pogram Studi	:	Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal	:	Kamis, 17 April 2025
Waktu	:	08.15 WIB s.d. Selesai
Tempat	:	Aula FISIP UMSU Lt. 2

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
11	TATA AMELIA	2103110045	Assoc. Prof. Dr. PUJI SANTOSO, S.S, M.SP	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	CORRY NOVIRICA AP. SINAGA, S.Sos., M.A.	REPRESENTASI POLA KOMUNIKASI DIGITAL PADA SISWA SMA MELALUI PESAN TERTULIS: STUDI KASUS FILM "DRY TEXT"
12	OZIVA ACHTAR CHAMELY	2103110101	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom	CORRY NOVIRICA AP. SINAGA, S.Sos., M.A.	Assoc. Prof. Dr. PUJI SANTOSO, S.S, M.SP	ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MEMPERTAHANKAN EKSTENSITENSI DI TENGAH PERSAINGAN RITEL MODERN PT SMART. SHOP KOTA MEDAN
13	IRFAN GADING SINULINGGA	2103110294	CORRY NOVIRICA AP. SINAGA, S.Sos., M.A.	Assoc. Prof. Dr. H. MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP.	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom	STUDI FENOMENOLOGI MAKNA KEMENANGAN DALAM PERAYAAN DIPAWALLI ETNIS INDIA DI KOTA MEDAN
14	OVI HUMAIRAH HANDAYANI HARAHAP	2103110199	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. H. MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP.	PERAN SOSIALISASI PROGRAM CITA MANIS DALAM MENINGKATKAN KESADARAN MASYARAKAT DESA CITAMAN JERNIH TENTANG PENGELOLAAN SAMPAH
15	DINA AFIFAH	2103110124	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.	Assoc. Prof. Dr. H. MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP.	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN SUMATERA UTARA

Medan, 16 Syawal 1446 H
15 April 2025 M

Ditetapkan oleh :
 a.a. Rektor

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.

Sekretaris

[Signature]

Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Sains

Universitas Pendidikan Indonesia

Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Eta mangkabi surat in epan d'istubukan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 632/KET/IL.3.AU/UMSU-03/F/2025

Lampiran : -.-

Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 13 Ramadhan 1446 H

13 Maret 2025 M

Kepada Yth : **Humas Badan Pemeriksa Keuangan**

Perwakilan Sumatera Utara

di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara, atas nama:

Nama mahasiswa	: DINA AFIFAH
N P M	: 2103110124
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa	: PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN SUMATERA UTARA

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN/0030017402





**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Imam Bonjol No. 22 Telp. (061) 4519039 Fax. (061) 4538140 Medan 20152

SURAT KETERANGAN

No. 17 /S/XVIII.MDN.1.1/03/2025

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Andri Nurjihadi Putra S.ST., M.Si.

NIP : 198402272006031001

Jabatan : Kepala Subbagian Hubungan Masyarakat dan Tata Usaha Kepala Perwakilan

Dengan ini menerangkan bahwa nama di bawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi	Nama Instansi	Judul Penelitian
1.	Dina Afifah	2103110124	Ilmu Komunikasi	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara

Adalah benar telah melakukan penelitian di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 27 Maret 2025
Kepala Subbagian Humas dan TU Kepala Perwakilan,



Andri Nurjihadi Putra S.ST., M.Si.

NIP. 198402272006031001



**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Imam Bonjol No. 22 Telp. (061) 4519039 Fax. (061) 4538140 Medan 20152

Medan, 22 April 2025

Nomor : 86/S/XVIII.MDN/04/2025

Perihal : Jawaban atas Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth.

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di

Medan

Merujuk surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 632/KET/IL.3-AU/UMSU-03/F/2025 tanggal 13 Maret 2025 hal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Program Studi Strata Satu Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas nama **Dina Afifah, NPM 2103110124**, kami sampaikan bahwa penelitian yang bersangkutan dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara"**, dapat kami terima. Perlu kami sampaikan juga agar satu eksemplar hasil penelitian tersebut nantinya diserahkan kepada kami untuk memperkaya koleksi Perpustakaan BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Kepala,

Paula Henry Simatupang S.E., M.Si., Ak., CA, CFA, CPA (Aust), CSFA, ACPA, GRCP, GRCA, ERMAP
NIP 197301111998031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Dina Afifah
 Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 17 April 2003
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jl. Bajak 2h, Jl. Berlian No.20, Medan.
 Anak ke : 3 dari 4 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Mhd. Noor, S.E., M.Si., Ak., CA,
 CSFA
 Nama Ibu : Nirsam
 Pekerjaan Ayah : PNS
 Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl. Bajak 2h, Jl. Berlian No.20, Medan.

Pendidikan Formal

TK : TK Ikal Medan
 SD : SD Ikal Medan
 SMP : SMP IT Khairul Imam Medan
 SMA : SMA Harapan 1 Medan
 S1 : Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah
 Sumatera Utara