E-ISSN: 3025-0994
Halaman 4721-4730
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pentingnya Komunikasi Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Anggota Organisasi

Ade Rihanna[1], Alia Ramadani[2], Alfa Abigael Sianturi[3], Rotua Sahat Pardamean Simanullang[4]

[1] Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Medan
[2,3,4] Universitas Negeri Medan
e-mail: aderihanna41@gmail.com, rmdnialia867@gmail.com, abigaelm3r@gmail.com, rotua@unimed.ac.id

Abstrak

Komunikasi merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki pemimpin karena cara pemimpin menyampaikan pesan memengaruhi pemahaman, sikap, motivasi, dan kinerja anggota organisasi. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, rendahnya motivasi, serta hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya komunikasi bagi pemimpin serta menjelaskan peran komunikasi dalam meningkatkan motivasi, kinerja anggota, dan efektivitas kepemimpinan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Data sekunder diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku, dan hasil penelitian terdahulu tentang komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui pengelompokan tema. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi pemimpin berperan dalam memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi melalui apresiasi dan umpan balik, menyelesaikan konflik, serta memperkuat kerja sama. Berbagai penelitian empiris pada instansi pemerintah, perguruan tinggi, dan perusahaan swasta menemukan bahwa komunikasi pimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, meskipun besarnya pengaruh berbeda antarorganisasi dan kinerja juga ditentukan oleh faktor lain. Komunikasi yang terbuka dan dua arah lebih efektif dibandingkan komunikasi satu arah yang hanya berisi perintah, sedangkan hambatan seperti perbedaan pemahaman, kurangnya keterbukaan, dan penggunaan media digital yang kurang tepat perlu diatasi. Dengan demikian, kemampuan komunikasi perlu dipandang sebagai kompetensi utama pemimpin, bukan kemampuan tambahan, agar tercipta lingkungan organisasi yang terbuka, nyaman, dan produktif.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Organisasi

Abstract

Communication is an essential competence for leaders because the way leaders deliver messages shapes members' understanding, attitudes, motivation, and performance.

Ineffective communication may cause misunderstanding, conflict, low motivation, and obstacles to achieving organizational goals. This study aimed to examine the importance of communication for leaders and to explain its role in improving members' motivation, performance, and leadership effectiveness. The study employed a qualitative approach with a literature review method. Secondary data were collected from scientific journal articles, books, and previous studies on organizational communication, leadership, motivation, and performance, and were analyzed descriptively through thematic grouping. The findings show that leader communication plays a role in giving clear direction, building trust, increasing motivation through appreciation and feedback, resolving conflict, and strengthening cooperation. Several empirical studies find that leader communication has a positive effect on employee motivation and performance in government institutions, universities, and private companies, although the magnitude of the effect varies across organizations and performance is also determined by other factors. Open and two-way communication is more effective than one-way communication that consists only of instructions, while barriers such as different understandings, limited openness, and improper use of digital media need to be overcome. Therefore, communication skills should be regarded as a core competence of leaders rather than an additional skill, so that an open, comfortable, and productive organizational environment can be created.

Keywords: *Communication, Leadership, Motivation, Performance, Organization*

LATAR BELAKANG

Dalam sebuah organisasi, pemimpin mempunyai peran yang sangat penting karena pemimpin menjadi salah satu pihak yang menentukan bagaimana organisasi berjalan dan mencapai tujuannya. Pemimpin bukan hanya seseorang yang mempunyai jabatan atau kedudukan lebih tinggi dibandingkan anggota lainnya, tetapi juga bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengatur, memberikan motivasi, serta membangun hubungan yang baik dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam menjalankan berbagai tanggung jawab tersebut, komunikasi menjadi kemampuan yang tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan.

Komunikasi pada dasarnya merupakan proses penyampaian pesan, informasi, gagasan, maupun perasaan dari seseorang kepada orang lain. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi digunakan untuk menyampaikan tugas, menjelaskan tujuan, memberikan arahan, menyampaikan evaluasi, serta membangun hubungan antara pemimpin dan anggota. Goldhaber (1993) menjelaskan komunikasi organisasi sebagai proses pertukaran pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung untuk menghadapi lingkungan yang terus berubah. Berdasarkan konsep tersebut, komunikasi dalam organisasi dapat berlangsung antara pemimpin dan anggota maupun antaranggota untuk mendukung koordinasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah menyampaikan tujuan organisasi kepada anggota. Sebaliknya, ketika pemimpin tidak mampu menyampaikan informasi dengan jelas, anggota dapat mengalami kebingungan mengenai apa yang harus dilakukan, dan kesalahpahaman dapat menyebabkan pekerjaan

tidak berjalan sesuai harapan. Penelitian Yunaz (2023) menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Temuan serupa dilaporkan pada berbagai organisasi lain, baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta (Basri et al., 2021; Paputungan et al., 2021; Riyanti et al., 2023).

Komunikasi juga bukan hanya tentang bagaimana pemimpin berbicara kepada anggota. Seorang pemimpin harus mampu menjadi pendengar yang baik karena anggota organisasi mempunyai pendapat, masalah, ide, dan kebutuhan yang perlu didengarkan. Ketika anggota merasa didengarkan, mereka akan lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat maupun masalah yang dihadapi sehingga pemimpin dapat mengambil keputusan yang lebih sesuai dengan kondisi organisasi. Hidayat et al. (2022) menemukan bahwa gaya komunikasi pimpinan yang berlandaskan kesetaraan membuat iklim organisasi menjadi lebih responsif, bertanggung jawab, dan akuntabel.

Perkembangan teknologi juga membuat komunikasi dalam organisasi mengalami perubahan. Pemimpin saat ini dapat berkomunikasi secara langsung maupun melalui berbagai media digital. Kondisi tersebut memberikan kemudahan dalam menyampaikan informasi, tetapi juga menimbulkan tantangan baru, seperti kesalahpahaman pesan, berkurangnya komunikasi tatap muka, dan informasi yang terlalu banyak. Santoso et al. (2022) mencatat bahwa komunikasi internal organisasi mengalami perubahan pada alur komunikasi, isi pesan, dan media yang digunakan, sehingga pemimpin perlu menyesuaikan cara berkomunikasi dengan kondisi tersebut.

Kajian mengenai komunikasi pemimpin telah berkembang menjadi bidang penelitian yang luas. Liu et al. (2023) meninjau ratusan penelitian tentang komunikasi pemimpin selama lima puluh tahun terakhir dan menunjukkan bahwa kajian tersebut mencakup isi dan gaya komunikasi, faktor yang memengaruhi komunikasi, serta dampaknya terhadap pengikut dan organisasi. Kajian sistematis Purba dan Sari (2025) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja merupakan dua topik yang paling dominan dalam penelitian mengenai gaya komunikasi pemimpin.

Hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi dapat dijelaskan melalui teori kepemimpinan transformasional. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan yang mendorong pemimpin untuk memberikan inspirasi, meningkatkan motivasi, dan mendorong anggota mencapai tujuan organisasi. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga membangun hubungan dengan anggota dan mendorong mereka untuk berkembang. Komunikasi menjadi sarana utama bagi pemimpin transformasional untuk menyampaikan visi, menjelaskan pentingnya suatu tujuan, memberikan dukungan ketika anggota mengalami kesulitan, serta memberikan penghargaan atas usaha yang telah dilakukan.

Hubungan antara komunikasi dan motivasi juga dapat dikaitkan dengan teori dua faktor Herzberg. Herzberg et al. (1959) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam lingkungan kerja. Faktor pendorong kepuasan, seperti pengakuan dan prestasi, sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin berkomunikasi. Melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dukungan, dan

umpan balik, komunikasi pemimpin dapat menciptakan kondisi kerja yang meningkatkan dorongan anggota dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, komunikasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian di Indonesia mengkaji komunikasi pimpinan secara kuantitatif pada satu organisasi tertentu, sehingga diperlukan kajian yang merangkum temuan-temuan tersebut secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya komunikasi bagi seorang pemimpin serta menjelaskan peran komunikasi dalam meningkatkan motivasi, kinerja anggota, dan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu permasalahan (Snyder, 2019). Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komunikasi kepemimpinan, komunikasi organisasi, motivasi, dan kinerja anggota.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi, memilih, membaca, dan mencatat literatur yang sesuai dengan fokus penelitian. Literatur dipilih berdasarkan relevansi dengan topik dan kemampuannya dalam mendukung pembahasan, dengan mengutamakan artikel jurnal yang terbit dalam lima tahun terakhir. Buku teori klasik tetap digunakan sebagai landasan konseptual. Informasi yang diperoleh kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa tema, yaitu komunikasi sebagai sarana arahan, kepercayaan, motivasi, kinerja, penyelesaian konflik, komunikasi dua arah, hambatan komunikasi, dan efektivitas kepemimpinan.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan cara membandingkan dan menginterpretasikan berbagai konsep serta hasil penelitian terdahulu. Analisis tidak hanya dilakukan dengan merangkum sumber, tetapi juga dengan mengidentifikasi persamaan dan perbedaan temuan dari berbagai penelitian yang relevan (Snyder, 2019). Hasil analisis kemudian dihubungkan dengan teori komunikasi organisasi, kepemimpinan transformasional, dan teori dua faktor untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai hubungan komunikasi pemimpin dengan motivasi dan kinerja anggota organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas seorang pemimpin. Hampir setiap kegiatan pemimpin membutuhkan komunikasi, mulai dari memberikan instruksi, menyampaikan informasi, melakukan evaluasi, sampai menyelesaikan permasalahan dalam organisasi. Liu et al. (2023) menegaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu aktivitas utama pemimpin dan berhubungan dengan berbagai hasil kepemimpinan. Ketika pemimpin terbuka dalam berkomunikasi,

anggota merasa lebih dihargai dan mempunyai kesempatan untuk menyampaikan pendapat sehingga suasana organisasi menjadi lebih nyaman.

Fungsi pertama komunikasi pemimpin adalah sebagai sarana memberikan arahan. Arahan dapat berupa pembagian tugas, penjelasan pekerjaan, target yang harus dicapai, maupun aturan yang harus dipatuhi. Pemimpin perlu menggunakan bahasa yang jelas dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, karena instruksi yang terlalu singkat atau tidak jelas dapat membuat anggota memahami tugas dengan cara yang berbeda. Komunikasi yang efektif harus mampu menjawab pertanyaan dasar mengenai apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukannya, kapan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. Widyastuti dan Izzy (2026) menemukan bahwa komunikasi direktif dan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi yang hanya bersifat suportif tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan arahan dan keterlibatan anggota sama-sama dibutuhkan.

Fungsi berikutnya adalah membangun kepercayaan. Kepercayaan tidak muncul begitu saja, tetapi dibangun melalui tindakan dan komunikasi yang konsisten. Pemimpin dapat membangun kepercayaan dengan bersikap terbuka, jujur, dan tidak menyembunyikan informasi penting yang berkaitan dengan anggota. Zainab et al. (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang transparan membantu menumbuhkan kepercayaan karyawan, yang selanjutnya mendorong keterbukaan mereka terhadap perubahan. Islam et al. (2021) juga menemukan bahwa kepercayaan kepada pemimpin menjadi penghubung antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan. Dalam situasi krisis, Santoso et al. (2023) menunjukkan bahwa komunikasi internal, baik tatap muka maupun melalui media, berperan dalam membangun keterlibatan dan kepercayaan karyawan.

Komunikasi juga berperan dalam meningkatkan motivasi anggota. Motivasi tidak selalu harus diberikan dalam bentuk materi. Apresiasi terhadap hasil kerja, dukungan ketika anggota mengalami kesulitan, dan pengakuan atas usaha anggota juga dapat menumbuhkan motivasi, sejalan dengan teori dua faktor Herzberg et al. (1959). Munzir dan Syahriani (2023) menemukan bahwa komunikasi antara pegawai dan atasan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRK Bireuen sebesar 49,78%. Hanke et al. (2022) juga menunjukkan bahwa penggunaan bahasa yang memotivasi oleh pemimpin membuat bawahan menilai umpan balik kinerja secara lebih positif. Sebaliknya, jika pemimpin hanya berkomunikasi ketika memberikan perintah atau menegur kesalahan, anggota dapat merasa kurang dihargai. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyeimbangkan pemberian tugas, evaluasi, kritik, dan apresiasi, serta memberikan arahan mengenai cara memperbaiki kesalahan.

Hubungan antara komunikasi pemimpin dan kinerja anggota juga ditemukan secara konsisten dalam penelitian empiris. Yunaz (2023) menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan memberikan kontribusi sebesar 15,6% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Basri et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi juga berpengaruh secara parsial. Penelitian Afifah dan Adhani (2026) memperoleh nilai R Square sebesar 0,788 yang menunjukkan hubungan kuat antara

komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai. Imam et al. (2023) menambahkan bahwa dukungan pemimpin meningkatkan keterlibatan karyawan yang berdampak pada kinerja, dan komunikasi internal memperkuat hubungan tersebut. Ringkasan beberapa temuan penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu tentang Komunikasi Pemimpin, Motivasi, dan Kinerja

Peneliti	Objek Penelitian	Temuan Utama
Basri et al. (2021)	Karyawan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hidayat et al. (2022)	Pegawai perguruan tinggi swasta di Riau	Gaya komunikasi pimpinan yang setara membuat iklim organisasi lebih responsif dan akuntabel
Zainab et al. (2022)	260 karyawan sektor perbankan Pakistan	Kepemimpinan transformasional dan komunikasi transparan membangun kepercayaan karyawan
Imam et al. (2023)	249 karyawan sektor otomotif India	Dukungan pemimpin meningkatkan keterlibatan dan kinerja; komunikasi internal memperkuat hubungan tersebut
Munzir dan Syahriani (2023)	Pegawai Sekretariat DPRK Bireuen	Komunikasi pegawai dengan atasan berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 49,78%
Riyanti et al. (2023)	Pegawai kelurahan se-Kecamatan Cilacap Selatan	Kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Yunaz (2023)	Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Riau	Komunikasi pimpinan berkontribusi sebesar 15,6% terhadap kinerja pegawai
Afifah dan Adhani (2026)	Pegawai Kantor BPK Perwakilan Sumatera Utara	Komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (R Square 0,788)
Widyastuti dan Izzy (2026)	96 karyawan produksi PT Herba Emas Wahidatama	Komunikasi direktif dan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi suportif tidak signifikan

Tabel 1 memperlihatkan bahwa pengaruh komunikasi pemimpin terhadap motivasi dan kinerja ditemukan pada berbagai jenis organisasi, mulai dari instansi pemerintah, perguruan tinggi, hingga perusahaan swasta. Namun, besarnya pengaruh tersebut berbeda-beda, yaitu dari 15,6% pada penelitian Yunaz (2023) hingga hubungan yang kuat pada penelitian Afifah dan Adhani (2026). Perbedaan ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak

dapat dipandang sebagai satu-satunya faktor penentu kinerja. Kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan individu, lingkungan kerja, disiplin, beban kerja, sistem penghargaan, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan (Christina & Sitorus, 2022; Adinda et al., 2023). Beberapa penelitian bahkan menempatkan motivasi kerja sebagai jalur yang menghubungkan komunikasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan (Rexady et al., 2023). Dengan demikian, komunikasi lebih tepat dipahami sebagai faktor yang memperkuat motivasi dan mendukung efektivitas kerja.

Komunikasi juga menjadi sarana penting dalam menyelesaikan konflik. Konflik dalam organisasi mungkin terjadi karena setiap anggota mempunyai pendapat, karakter, dan kepentingan yang berbeda. Konflik tidak selalu dapat dihindari, tetapi dapat dikelola agar tidak mengganggu tujuan organisasi. Dalam menghadapi konflik, pemimpin harus mampu mendengarkan kedua pihak secara adil, memahami masalah, dan mencari solusi yang dapat diterima bersama. Pemimpin sebaiknya tidak langsung menyalahkan salah satu pihak sebelum mendengarkan penjelasan. Dengan komunikasi yang terbuka, konflik dapat menjadi kesempatan untuk memperbaiki hubungan dan sistem kerja, sedangkan konflik yang tidak dikomunikasikan dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

Seluruh fungsi tersebut hanya dapat berjalan dengan baik apabila komunikasi berlangsung dua arah. Pemimpin tidak hanya berbicara dan memberikan instruksi, tetapi juga memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat. Hal ini penting karena anggota yang menjalankan pekerjaan secara langsung sering kali mempunyai informasi mengenai masalah yang terjadi di lapangan. Dengan mendengarkan masukan anggota, keputusan yang dibuat tidak hanya berdasarkan sudut pandang pemimpin, tetapi juga mempertimbangkan kondisi anggota. Komunikasi kepemimpinan mencakup pesan verbal maupun nonverbal yang dapat memengaruhi pengikut serta hasil organisasi (Liu et al., 2023), dan pengaruh signifikan komunikasi partisipatif terhadap kinerja (Widyastuti & Izzy, 2026) memperkuat pentingnya komunikasi dua arah.

Dalam praktiknya, komunikasi pemimpin masih menghadapi berbagai hambatan. Pesan yang menurut pemimpin sudah jelas belum tentu dipahami dengan cara yang sama oleh anggota. Anggota terkadang takut menyampaikan pendapat karena khawatir dianggap tidak setuju dengan pemimpin sehingga komunikasi hanya berjalan satu arah. Perbedaan karakter juga dapat menjadi hambatan karena ada anggota yang mudah menyampaikan pendapat, tetapi ada pula yang lebih pendiam. Selain itu, pesan singkat melalui aplikasi digital dapat menimbulkan salah tafsir karena tidak disertai ekspresi wajah maupun intonasi suara. Perkembangan teknologi memang memperluas bentuk komunikasi pemimpin, tetapi juga membuat bentuk dan konteks komunikasi semakin beragam (Liu et al., 2023). Purba dan Sari (2025) mencatat bahwa kajian mengenai komunikasi pemimpin dalam konteks digital masih terbatas sehingga hambatan ini perlu mendapat perhatian lebih.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan pemimpin. Pertama, pemimpin harus menyampaikan informasi dengan jelas dan sederhana karena bahasa yang terlalu rumit dapat membuat anggota sulit memahami pesan. Kedua, pemimpin perlu menjadi pendengar yang baik, yaitu tidak hanya diam ketika orang lain berbicara, tetapi juga berusaha memahami apa yang disampaikan. Ketiga, pemimpin harus terbuka terhadap kritik dan saran karena kritik dapat menjadi masukan

untuk memperbaiki organisasi. Keempat, pemimpin perlu memberikan umpan balik secara tepat agar anggota mengetahui apakah pekerjaan sudah sesuai atau masih membutuhkan perbaikan. Kelima, pemimpin harus menyesuaikan cara dan media komunikasi dengan situasi serta karakter anggota, karena konteks merupakan salah satu faktor yang memengaruhi cara pemimpin berkomunikasi (Liu et al., 2023). Keenam, pemimpin perlu menjaga konsistensi antara ucapan dan tindakan karena komunikasi lebih dipercaya ketika apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.

Berdasarkan keseluruhan pembahasan, komunikasi dapat dikatakan sebagai unsur utama efektivitas kepemimpinan. Pemimpin dapat mempunyai visi dan rencana yang baik, tetapi tanpa komunikasi yang baik visi tersebut akan sulit dipahami dan dilaksanakan oleh anggota. Melalui komunikasi, pemimpin menghubungkan tujuan organisasi dengan pekerjaan anggota, yaitu dengan menjelaskan tujuan, memberikan arahan, mengetahui permasalahan, memberikan motivasi, dan melakukan evaluasi. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1994) yang menempatkan komunikasi visi dan inspirasi sebagai inti kepemimpinan, serta dengan temuan Santoso et al. (2022) bahwa pemimpin transformasional memperkuat keterlibatan karyawan melalui komunikasi internal. Dengan demikian, komunikasi tidak seharusnya dianggap sebagai kemampuan tambahan, tetapi sebagai kemampuan utama yang harus dimiliki setiap pemimpin.

SIMPULAN

Komunikasi merupakan unsur utama kepemimpinan karena hampir seluruh aktivitas pemimpin, mulai dari memberi arahan, memotivasi, membangun kepercayaan, hingga menyelesaikan konflik, dijalankan melalui komunikasi. Kajian literatur menunjukkan bahwa komunikasi pemimpin yang jelas, terbuka, dan dua arah berhubungan positif dengan motivasi dan kinerja anggota, meskipun kinerja juga dipengaruhi faktor lain. Pemimpin organisasi disarankan melatih kemampuan mendengarkan, memberikan umpan balik yang membangun, serta menyesuaikan media komunikasi dengan situasi. Peneliti selanjutnya disarankan menguji temuan ini secara empiris, khususnya pada organisasi kemahasiswaan dan konteks komunikasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T.N., Firdaus, M.A. & Agung, S. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3): 134-143

Afifah, D. & Adhani, A. 2026. Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Utara. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(2)

Basri, S.K., Rauf, R. & Waluyo. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *YUME: Journal Of Management*, 4(2)

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (Eds.). 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications

Christina, M. & Sitorus, D.H. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *VALUE: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1): 25-34. Https://Doi.Org/10.32534/Jv.V17i1.2521

Goldhaber, G.M. 1993. *Organizational Communication* (6th Ed.). Madison: Brown & Benchmark

Hanke, D., Alikaj, A. & Patel, P. 2022. Improving Performance Feedback Perceptions Through Motivating Language Use. *Studies In Business And Economics*, 17(2): 124-140. Https://Doi.Org/10.2478/Sbe-2022-0029

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation To Work* (2nd Ed.). New York: John Wiley & Sons

Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., Sami'an & Swarnawati, A. 2022. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS Di Riau. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1): 53-64. Https://Doi.Org/10.32509/Pustakom.V5i1.1846

Imam, H., Sahi, A. & Farasat, M. 2023. The Roles Of Supervisor Support, Employee Engagement And Internal Communication In Performance: A Social Exchange Perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(3): 489-505. Https://Doi.Org/10.1108/CCIJ-08-2022-0102

Islam, M.N., Furuoka, F. & Idris, A. 2021. Employee Engagement And Organizational Change Initiatives: Does Transformational Leadership, Valence, And Trust Make A Difference? *Global Business And Organizational Excellence*, 40(3): 50-62. Https://Doi.Org/10.1002/Joe.22078

Liu, E.H., Chambers, C.R. & Moore, C. 2023. Fifty Years Of Research On Leader Communication: What We Know And Where We Are Going. *The Leadership Quarterly*, 34(6): 101734. Https://Doi.Org/10.1016/J.Leaqua.2023.101734

Munzir & Syahriani, E. 2023. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRK Bireuen. *Indomera*, 4(7): 56-68

Paputungan, I.A., Warouw, D. & Rumawas, W. 2021. Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3): 1230-1239. Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V9i3.35129

Purba, M.F.C.M. & Sari, E.T. 2025. Leader Communication Style And Willingness To Work: Systematic Literature Review. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 10(2): 290-302

Rexady, V.G., Lestari, P. & Prayudi. 2023. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2): 226-240. Https://Doi.Org/10.31315/Jik.V21i2.10146

Riyanti, T.Y., Budianto, A. & Herman, F. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(3): 1-12. Https://Doi.Org/10.32832/Djip-Uika.V3i3.14401

Santoso, N.R., Sulistyaningtyas, I.D. & Pratama, B.P. 2022. Transformational Leadership During The COVID-19 Pandemic: Strengthening Employee Engagement Through

Internal Communication. *Journal Of Communication Inquiry*. Https://Doi.Org/10.1177/01968599221095182

Santoso, N.R., Sulistyaningtyas, I.D. & Pratama, B.P. 2023. Employee Engagement And Trust Relationships During COVID-19 Pandemic: The Expanded Role Of Internal Communication. *Communication & Society*, 36(2): 187-204. Https://Doi.Org/10.15581/003.36.2.187-204

Snyder, H. 2019. Literature Review As A Research Methodology: An Overview And Guidelines. *Journal Of Business Research*, 104: 333-339. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jbusres.2019.07.039

Widyastuti, K. & Izzy, M. 2026. Leadership Communication And Employee Performance: An Empirical Study At PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. *Jurnal Pekommas*, 11(1): 45-52. Https://Doi.Org/10.56873/Jpkm.V11i1.6046

Yunaz, F. 2023. Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial (JIES)*, 12(1): 470-476. Https://Doi.Org/10.22441/Jies.V12i1.20447

Zainab, B., Akbar, W. & Siddiqui, F. 2022. Impact Of Transformational Leadership And Transparent Communication On Employee Openness To Change: Mediating Role Of Employee Organization Trust And Moderated Role Of Change-Related Self-Efficacy. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(1): 1-13. Https://Doi.Org/10.1108/LODJ-08-2020-0355