

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI  
ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT  
DPRD KABUPATEN ACEH SINGKIL**

**TUGAS AKHIR**

**Oleh:**

**MUTIARA MALSHARA KHAIRANI**  
**2103110121**

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 : MUTIARA MALSHARA KHAIRANI  
NPM : 2103110121  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Pada Hari, Tanggal : Senin, 24 Maret 2025  
Waktu : Pukul 08.30 WIB s/d Selesai

**TIM PENGUJI**

PENGUJI I : Dr. Muhammad Thariq, S.Sos., M.I.Kom (.....)

PENGUJI II : Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom (.....)

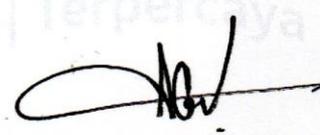
PENGUJI III : H. Tenerman, S.Sos., M.I.Kom (.....)

**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**

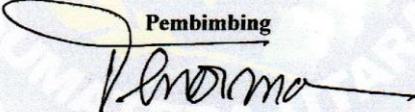
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 : **MUTIARA MALSHARA KHAIRANI**  
NPM : 2103110121  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil**

Medan, 13 Maret 2025

Pembimbing

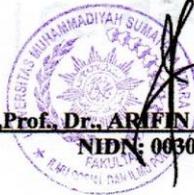
  
**H. TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom**  
NIDN: 0104076904

Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi

  
**AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom**  
NIDN: 0127048401

Dekan

  
**Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP**  
NIDN: 0030017402



## PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **Mutiara Malshara Khairani**, NPM **2103110121**, 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 kesarjanaaan 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 kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 15 Mei 2025

Yang Menyatakan,



**Mutiara Malshara Khairani**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT  
DPRD KABUPATEN ACEH SINGKIL**

**MUTIARA MALSHARA KHAIRANI**  
**NPM: 2103110121**

**ABSTRAK**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertindak sebagai pengarah yang memberikan instruksi, tetapi juga mendorong deikasi pegawai. komunikasi organisasi juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi antarpegawai, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang ada. Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil bertanggung jawab atas efisiensi administrasi dan operasional, namun menghadapi tantangan internal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi yang berdampak pada produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini terdiri dari 43 pegawai kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat kabupaten aceh singkil. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dan kuesioner. teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh koefisien determinasi adalah 0,877. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kelancaran, kekuatan, dan petunjuknya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Dengan penuh rasa syukur, penulis telah menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana Ilmu Komunikasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam proses penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, terutama dukungan dari orang tua. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada orang kedua orang tua tercinta, Ibu Nurmala dan Bapak Durani yang telah memberikan kasih sayang dan doa tanpa henti, yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, dan selalu mendukung saya dalam hal apapun. Doa dan kasih sayang dari kedua orang tua adalah motivasi terbesar yang mendorong penulis untuk terus berjuang dan akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tanpa dukungan mereka, penulis tidak akan mampu mencapai titik ini. Penulis menyampaikan rasa terima kasih atas dukungan, bantuan

dan partisipasi yang telah diberikan. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga penulis ucapkan 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 Tenerman, S.Sos., M.I.Kom selaku dosen pembimbing skripsi saya, yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan 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. Bapak H. Suwan, S.Pd., MM selaku sekretaris DPRK Aceh Singkil serta pegawai sekretariat DPRK Aceh Singkil yang telah membantu saya dalam penelitian skripsi ini.
10. Generasi Adong yang selalu membantu, memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
11. Yona Alhas selaku sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan susah dan senang, selalu menjadi pendengar setia. terima kasih selalu ada dalam titik terendah penulis.
12. Ahmad Jimly selaku sahabat penulis yang menemani penulis ketika sedih, galau, patah hati dan menemani penulis sampai move on. terima kasih selalu menjadi pendengar setia penulis. selalu menyemangati, menemani segala proses kegiatan hingga akhir.
13. Radhyana Athifany, Alvi Chairunnisa, Jesslyn Lauwer, Ameliya Putri Harahap, Dhea Syafitri yang telah kebersamai saya sejak awal, selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis.
14. Teman-teman 7C Humas, dan teman teman dalam lingkungan kampus yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah menyemangati penulis selama perkuliahan.

15. Yang teristimewa, diri saya sendiri Mutiara Malshara Khairani yang telah berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih telah mengabaikan rasa malas untuk mengerjakan tugas, terima kasih sudah selalu berfikir positif, selalu percaya diri dan terima kasih karena tidak menyerah. Sampai akhirnya bisa membuktikan bahwa dirimu berhasil melewatinya. Tetap hidup, sehat dan berbahagia.

Akhir kata, penulis berharap ini bisa berguna untuk semua. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 2 Februari 2025

Penulis

Mutiara Malshara Khairani

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
15.1.....	<b>L</b>
atar Belakang Masalah.....	<b>1</b>
15.2.....	<b>P</b>
embatasan Masalah.....	<b>4</b>
15.3.....	<b>R</b>
umusan Masalah.....	<b>4</b>
15.4.....	<b>T</b>
ujuan dan Manfaat Penelitian.....	<b>5</b>
15.5.....	<b>S</b>
istematika Penulisan.....	<b>6</b>
<b>BAB II URAIAN TEORITIS.....</b>	<b>7</b>
2.1 Kepemimpinan.....	<b>7</b>
2.2 Komunikasi Organisasi.....	<b>10</b>
2.3 Budaya Organisasi.....	<b>14</b>
2.4 Kinerja Pegawai.....	<b>17</b>

2.5 Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	22
3.2 Kerangka Konsep .....	22
3.3 Definisi Konsep .....	23
3.4 Definisi Operasional .....	23
3.5 Populasi dan Sampel.....	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7 Teknik Analisis Data .....	28
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	32
<b>BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	33
4.2 Pembahasan .....	67
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variabel Kepemimpinan .....	24
Tabel 3.2 Indikator Variabel Komunikasi Organisasi .....	24
Tabel 3.3 Indikator Variabel Budaya Organisasi .....	25
Tabel 3.4 Indikator Variabel Kinerja Pegawai .....	26
Tabel 3.5 Skala Likert .....	28
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	35
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keutusan Yang Diambil Oleh Pemimpin Mencerminkan Nilai-Nilai Etika Yang Baik .....	36
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Menunjukkan Tanggung Jawab Yang Tinggi Terhadap Tugas Dan Kewajibannya.....	37
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin memiliki visi yang menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan saya ....	37
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya merasa pemimpin mendengarkan masukan dari anggota sebelum mengambil keputusan.....	38
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja.....	39
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin menjaga kehormatan dan reputasi kantor dengan baik.....	39
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin menunjukkan sikap yang beriman dan menghargai nilai-nilai agama .....	40
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan jelas .....	41
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia .....	41
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Proses kerja selalu diperbarui untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas .....	42

Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Struktur organisasi jelas dan mendukung pencapaian tujuan bersama .....	43
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Setiap anggota memahami tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing .....	43
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Kerjasama antar divisi berjalan dengan lancar dan efektif .....	44
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Semua anggota memahami visi dan misi organisasi .....	45
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Saya merasa nyaman untuk mengambil risiko yang diperhitungkan dalam pekerjaan saya .....	45
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Pegawai menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap detail dalam pekerjaan mereka .....	46
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Saya merasa bahwa kinerja saya diukur berdasarkan hasil yang saya capai .....	47
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Hubungan antar pegawai didasarkan pada saling menghormati dan mendukung .....	47
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden Kerja sama tim sangat dihargai dan didorong di dalam organisasi ini .....	48
Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden Saya merasa bahwa kami berani mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai tujuan .....	49
Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden Organisasi ini menunjukkan stabilitas dalam operasional dan manajemen .....	49
Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Responden Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan .....	50
Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Responden Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan .....	51
Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Responden Saya selalu menyelesaikan tugas dan proyek tepat waktu .....	51
Tabel 4.28 Distribusi Jawaban Responden Saya menggunakan waktu dan sumber daya dengan efisien dalam menyelesaikan tugas .....	52
Tabel 4.29 Distribusi Jawaban Responden Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya tanpa harus menunggu arahan dari atasan.....	53

Tabel 4.30 Distribusi Jawaban Responden Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.....	53
Tabel 4.31 Uji Validitas Kepemimpinan.....	54
Tabel 4.32 Uji Validitas Komunikasi Organisasi.....	55
Tabel 4.33 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.34 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi.....	59
Tabel 4.37 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	59
Tabel 4.38 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 4.39 Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.40 Uji Heteroskedastisitas.....	62
Tabel 4.41 Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.42 Uji T.....	65
Tabel 4.42 Uji F.....	65
Tabel 4.43 Uji Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep .....	22
Gambar 4.1 Grafik Histogram .....	60
Gambar 4.2 Grafik P-plot .....	61
Gambar 4.3 Diagram Scatt .....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	76
Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian .....	80
Lampiran 3 R Tabel .....	86
Lampiran 4 Dokumentasi .....	88

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertindak sebagai pengarah yang memberikan instruksi, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat tinggi. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi yang jelas, memberikan motivasi, serta membangun hubungan interpersonal yang positif, telah terbukti dapat meningkatkan kinerja individu dan tim dalam berbagai organisasi (Wahjono 2021).

Selain kepemimpinan, komunikasi organisasi juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, dan instruksi yang terjadi di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi antarpegawai, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang ada. Komunikasi yang transparan dan terbuka juga dapat meningkatkan kepercayaan antara pimpinan dan pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi (Luthans 2021).

Budaya organisasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang dalam suatu organisasi dan memengaruhi perilaku pegawai (Schein 2017). Budaya organisasi yang kuat dapat mencitakan identitas bersama di antara pegawai, memperkuat loyalitas, serta mendorong kinerja yang lebih baik. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang adaptif juga dapat membantu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal dan internal, sehingga tetap relevan dan kompetitif (Elnagar et al. 2022).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung. Peran pegawai negeri dalam pembangunan negara sangatlah krusial. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pegawai negeri agar dapat optimal dalam mencapai tujuan nasional. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 secara tegas menyatakan bahwa keberhasilan pemerintahan dan pembangunan sangat bergantung pada kualitas aparatur negara, khususnya pegawai negeri. Berdasarkan peraturan Bupati Aceh Singkil nomor 10 tahun 2022

tentang pedoman penilaian kinerja. Pada pasal 20 menyatakan penilai disiplin sebagaimana maksud pasal 10 ayat 1 menyatakan kedisiplinan dilihat dari 1) ketetapan waktu tiba ditempat tugas/kantor, 2) ketetapan waktu pulang dari tempat tugas/kantor dan 3) keberadaan ditempat tugas/kantor selama jam kerja yang dibuktikan dengan presensi kehadiran (Mangkunegara and Octorend 2015).

Dalam konteks organisasi publik, seperti Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Aceh Singkil, kinerja pegawai berperan krusial dalam mendukung proses legislasi, pengawasan, serta penyusunan kebijakan daerah yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Sebagai institusi yang berada di lingkup pemerintahan daerah, Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa fungsi administrasi dan operasional berjalan dengan efisien. Namun, seperti halnya organisasi publik lainnya, Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari faktor internal organisasi, seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, produktivitas, dan hasil kerja pegawai.

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil, kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk mendukung kelancaran proses legislasi, pengawasan, dan penyusunan kebijakan daerah. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi, Sekretariat DPRD

Kabupaten Aceh Singkil dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Sinergi antara kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang mendukung sangat diperlukan agar pegawai dapat bekerja dengan optimal, memenuhi standar kinerja yang diharapkan, serta berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti:  
**“Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil”**

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian dapat mencapai tujuan yang spesifik, perlu dilakukan pembatasan masalah yang jelas dan terukur. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, serta mempertimbangkan keterbatasan keterbatasan yang adapenulis hanya membatasi penelitian pada pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Aceh Singkil.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dituliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil?

3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil?

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil
2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

Adapun manfaat dari penelitian ini ada dua yaitu manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan sekaligus mengaplikasikan teori yang telah dipelajari.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil dalam mengambil keputusan terkait dengan kebijakan kepemimpinan, komunikasi, dan pengembangan budaya organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai,

pemimpin dapat merumuskan program pengembangan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian.

### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berisi tentang kepemimpinan, komunikasi organisasi budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, waktu dan lokasi penelitian.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan simpulan dan saran

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1 Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian kepemimpinan**

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam konteks pencapaian tujuan (Lina 2014)

Menurut Pearce dan Robinson (1997), serta didukung oleh Glueck dan Jauch (1997), kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu strategi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Mu'ah, Tri Ifa Indrayani, Masram 2019).

Menurut Hutahaean (2021), Pemimpin adalah Seseorang yang bertindak sebagai penanggung jawab dan pengarah bagi sekelompok individu, baik dalam lingkup organisasi maupun keluarga. Sedangkan, kepemimpinan adalah Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja sama menuju tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat seperti berani mengambil keputusan, berani menanggung risiko, dan bertanggung jawab atas semua tindakannya. Sifat-sifat ini adalah bagian penting dari kepemimpinan dan membawa konsekuensi bagi pemimpin itu sendiri.

### 2.1.2 Nilai Kepemimpinan

a) Integritas dan moralitas

Integritas merupakan kesatuan antara nilai, sikap, dan tindakan seseorang yang mencerminkan kejujuran dan kewibawaan. Moralitas adalah sistem nilai yang membedakan antara yang benar dan yang salah dalam kehidupan.

b) Tanggung jawab

Pemimpin memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa semua tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan di dalam organisasi tidak menyimpang dari aturan dan etika.

c) Visi pemimpin

Kepemimpinan seseorang sangat ditentukan oleh visi yang ia miliki. Visi merupakan peta jalan yang mengarahkan organisasi menuju masa depan.

d) Kebijakan

Kebijakan merupakan manifestasi dari kemampuan seseorang dalam membuat keputusan yang bijaksana dan adil, terutama dalam konteks kepemimpinan. Kebijakan adalah konsep yang lebih luas daripada kecerdasan intelektual semata.

e) Keteladanan

Keteladanan seorang pemimpin, yang tercermin dalam kehormatan, integritas, dan moralitasnya, menjadi inspirasi bagi orang-orang yang dipimpinnya.

f) Menjaga kehormatan

Seorang pemimpin harus menjaga martabatnya dengan menghindari tindakan yang tidak terpuji, karena setiap tindakannya akan menjadi panutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

g) Beriman

Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa sangat penting bagi seorang pemimpin karena manusia, dengan segala keterbatasan fisik, mental, dan intelektualnya, tidak akan mampu mengatasi semua permasalahan yang kompleks tanpa bantuan kekuatan yang lebih tinggi.

h) Kemampuan berkomunikasi

Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuannya membangun hubungan yang kuat dengan orang-orang yang dipimpinnya. Komunikasi yang terbuka dan jujur menjadi kunci utama dalam membangun hubungan tersebut.

i) Komitmen meningkatkan kualitas SDM

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi karyawannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas SDM (Hutahaean 2021).

### **2.1.3 Fungsi kepemimpinan**

Adapun fungsi kepemimpinan adalah:

- Membentuk susunan organisasi yang jelas
- Memastikan semua bagian bekerja sama dengan baik, dan memastikan semua kegiatan berjalan lancar
- Merumuskan visi dan misi organisasi, merancang strategi yang efektif untuk mencapai tujuan
- Merumuskan visi dan misi organisasi, merancang strategi yang efektif untuk mencapai tujuan

## **2.2 Komunikasi Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian komunikasi organisasi**

Menurut Laswell komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa? mengatakan apa? dengan saluran apa? kepada siapa? dengan akibat atau hasil apa? (who? says what? in which channel? to whom? with what effect?). Komunikasi merupakan suatu interaksi sosial yang melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan antara komunikator dan komunikan melalui media tertentu. Proses ini bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama dan menghasilkan efek yang diinginkan oleh komunikator (Sitti Roskina Mas 2020).

G.R. Terry mendefinisikan organisasi sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terhubung dan berinteraksi. Hubungan antar komponen ini sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi (Siregar et al. 2021).

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules menyatakan komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang berlangsung dalam sebuah organisasi, serta cara mereka terlibat dalam proses tersebut untuk melakukan interaksi dan memberi makna atas apa yang telah terjadi (Siregar et al. 2021).

Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai upaya untuk mengirim dan menerima pesan, baik dalam kelompok formal maupun informal di dalam suatu organisasi(Siregar et al. 2021).

Komunikasi organisasi merupakan suatu proses interaktif yang kompleks di dalam organisasi, melibatkan pertukaran pesan dan informasi antar unit-unit organisasi (Lubis, Hidayat, and Hardiyanto 2021).

Komunikasi organisasi bertujuan untuk memfasilitasi, mengoptimalkan, dan menunjang operasional organisasi. Menurut Koontz, tujuan yang lebih luas dari komunikasi organisasi adalah untuk mendorong perubahan positif dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi demi kemajuan perusahaan (Sari and Basit 2018).

### **2.2.2 Karakteristik komunikasi organisasi**

Karakteristik komunikasi organisasi meliputi:

- ◆ Interaksi dinamis: Komunikasi organisasi bersifat dinamis dan terus berkembang seiring waktu.
- ◆ Struktur organisasi: Komunikasi membantu membentuk dan mempertahankan struktur organisasi.

- ◆ **Pembagian wewenang:** Komunikasi menentukan siapa yang berhak mengambil keputusan dan memberikan perintah.
- ◆ **Keterkaitan antar unit:** Komunikasi menghubungkan berbagai unit dalam organisasi.
- ◆ **Visi bersama:** Komunikasi membantu menyatukan visi dan tujuan seluruh anggota organisasi.

### **2.2.3 Jenis dan proses komunikasi organisasi**

Komunikasi organisasi memiliki beberapa jenis dan proses diantaranya yaitu:

- a) Komunikasi lisan dan tertulis.

Kedua bentuk ini sering digunakan dalam komunikasi antarpribadi. Karena pentingnya komunikasi antarpribadi, banyak penelitian telah dilakukan untuk membandingkan efektivitas komunikasi lisan dan tertulis.

- b) Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi antar individu melibatkan pertukaran informasi baik secara verbal (melalui kata-kata) maupun non-verbal (melalui bahasa tubuh). Bahasa tubuh, yang mencakup ekspresi wajah, gestur, dan postur tubuh, berperan penting dalam menyampaikan perasaan dan emosi seseorang.

- c) Komunikasi kebawah, keatas, dan kesamping

Komunikasi ke bawah merupakan aliran informasi dari atas ke bawah dalam hierarki organisasi. Melalui komunikasi ini, pimpinan memberikan

instruksi, penjelasan, dan evaluasi kepada karyawan. Komunikasi ke atas adalah Informasi mengalir dari level karyawan ke level manajemen. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik, menyampaikan masalah, dan mengajukan ide kepada pimpinan. Komunikasi ke samping yaitu Komunikasi horizontal atau diagonal ini memungkinkan karyawan dari berbagai departemen atau unit kerja untuk berkoordinasi dan berbagi informasi.

d) Komunikasi formal dan informal

Komunikasi formal mengikuti aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan komunikasi informal lebih santai dan tidak terikat aturan.

#### **2.2.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi**

Sendjaja (1994) dalam Teori – teori komunikasi (Mukarom, 2020) menyatakan fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- Fungsi informatif, dalam organisasi menandakan bahwa setiap anggota, dari pimpinan hingga karyawan, bergantung pada informasi untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Informasi yang akurat dan tepat waktu sangat krusial dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan.

- Fungsi regulatif, memastikan semua orang di organisasi mengikuti aturan yang sama. Aturan ini dibuat untuk memberikan kepastian dan menghindari kesalahpahaman dalam bekerja.
- Fungsi persuasif, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk berinisiatif.
- Fungsi integratif, bertujuan untuk menyatukan semua anggota organisasi sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik.

## **2.3 Budaya Organisasi**

### **2.2.5 Pengertian budaya organisasi**

Budaya organisasi adalah pola perilaku yang tertanam dalam setiap anggota organisasi. Pola perilaku ini mencakup nilai-nilai, norma, dan asumsi yang dianut oleh organisasi. Budaya yang kuat akan memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh anggota organisasi (Schein 2017). Menurut Peters dan Waterman, visi yang hanya berupa gagasan tidak cukup. Visi yang baik harus diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata melalui budaya perusahaan. Budaya yang kuat tercermin dalam kebijakan, strategi, dan aturan-aturan yang mendukung pencapaian visi (Sutoro et al. 2022).

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini terbentuk dari waktu ke waktu dan menjadi ciri khas organisasi. Budaya organisasi tidak hanya dirasakan oleh karyawan,

tetapi juga membentuk cara mereka berpikir, bertindak, dan berinteraksi dengan orang lain di dalam organisasi (Siregar et al. 2021).

### **2.2.6 Karakteristik budaya organisasi**

Tujuh karakteristik utama budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (Siregar et al. 2021)

- a) Inovasi dan Pengambilan Risiko: Tingkat kebebasan karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan berani mengambil keputusan yang tidak konvensional.
- b) Perhatian terhadap Detail: Tingkat fokus karyawan pada kualitas dan akurasi dalam menyelesaikan tugas.
- c) Orientasi Hasil: Tingkat prioritas perusahaan terhadap hasil akhir dibandingkan dengan metode yang digunakan.
- d) Orientasi Orang: Tingkat kepedulian perusahaan terhadap dampak keputusan terhadap karyawan.
- e) Orientasi Tim: Tingkat ketergantungan perusahaan pada kerja tim untuk mencapai tujuan.
- f) Agresivitas: Tingkat tekanan untuk mencapai hasil yang cepat dan efektif.
- g) Stabilitas: Tingkat ketahanan perusahaan terhadap perubahan dan ketidakpastian.

### **2.2.7 Jenis budaya organisasi**

Ada 4 jenis budaya organisasi yaitu:

- a) Budaya Birokrasi (Bureaucratic Culture)

Organisasi dengan budaya birokrasi sangat menekankan pada prosedur yang baku, rantai komando yang jelas, dan pengambilan keputusan yang terpusat. Contohnya adalah militer atau lembaga pemerintahan.

b) Budaya Klan (Clan Culture)

Dalam budaya klan, karyawan merasa seperti bagian dari sebuah keluarga besar. Mereka bekerja sama, saling mendukung, dan mewariskan nilai-nilai perusahaan kepada generasi berikutnya. Nordstrom adalah contoh nyata bagaimana budaya klan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

c) Budaya Wirausaha (Entrepreneurial Culture)

Budaya kewirausahaan ditandai dengan semangat inovasi, kreativitas, berani mengambil risiko, dan proaktif mencari peluang baru. Karyawan diajak untuk selalu siap menghadapi perubahan, berinisiatif, dan diberi ruang untuk berkreasi.

d) Budaya Pasar (Market Culture)

Ciri khas budaya pasar adalah penekanan yang kuat pada aspek finansial seperti pertumbuhan penjualan, peningkatan pangsa pasar, dan profitabilitas. Hubungan kerja dalam budaya ini umumnya bersifat kontraktual, di mana karyawan diikat oleh kesepakatan kerja. Meskipun ada kerja sama antar karyawan untuk mencapai target perusahaan, namun ikatan tim dan rasa kekompakan yang kuat cenderung kurang berkembang. Perusahaan-

perusahaan besar seperti Nike, Citigroup, Wells Fargo, dan Allstate sering kali mengadopsi budaya pasar ini.

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.2.8 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat didefinisikan sebagai output yang dihasilkan dari upaya individu yang dijalankan dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan dalam konteks tertentu. Berdasarkan perspektif Byars, kinerja merupakan hasil sinergi antara usaha, kompetensi, dan persepsi terhadap tugas. Pencapaian kinerja yang optimal menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan tujuan organisasi (Huseno, 2016).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas ini berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Faustyna 2015). Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Istilah kinerja seringkali disamakan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Para ahli seperti Maier dan As'ad berpendapat bahwa kinerja adalah ukuran keberhasilan seseorang dalam menjalankan peran atau tanggung jawabnya (Fazira and Mirani 2019).

Kinerja pegawai merupakan refleksi dari pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dicapai melalui pengembangan kompetensi dan disiplin kerja yang

tinggi. Peningkatan kinerja tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga menjadi motivasi bagi pegawai untuk terus berkembang (Jumani 2015)

### **2.2.9 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

#### **A. Faktor internal**

Faktor internal individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi, yang mencakup minat, merupakan salah satu faktor dominan. Selain itu, karakteristik kepribadian dan emosi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Kemampuan individu, yang dipengaruhi oleh faktor seperti pendidikan dan pengalaman, serta kompetensi, juga merupakan faktor internal yang perlu diperhatikan.

#### **B. Faktor eksternal**

Faktor eksternal seperti lingkungan fisik dan ketersediaan sarana prasarana memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung optimalnya kinerja individu, sedangkan ketersediaan sarana yang memadai dapat meningkatkan produktivitas

### **2.2.10 Penilaian kinerja pegawai**

Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas tertentu. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memperoleh data yang akurat mengenai tingkat pencapaian kinerja individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada penilaian terhadap kompetensi, disiplin, dan kreativitas individu. Kinerja yang tinggi mencerminkan tingkat motivasi

yang tinggi pula, yang tercermin dalam perilaku dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas (I Gede Suwindia 2021).

Davis (1995) dan Robbins (1996) telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keduanya sepakat bahwa kemampuan dan motivasi merupakan faktor kunci. Namun, Robbins lebih lanjut menambahkan faktor kesempatan sebagai variabel penting yang perlu dipertimbangkan. (I Gede Suwindia 2021).

Menurut Bernardin dan Russel (2001), ada enam hal utama yang bisa kita gunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan:

1. Kualitas Kerja: Seberapa baik hasil kerja karyawan itu dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan atau tujuan yang ingin dicapai.
2. Kuantitas Kerja: Berapa banyak pekerjaan yang sudah selesai dilakukan oleh karyawan tersebut. Semakin banyak pekerjaan yang selesai, semakin tinggi pula produktivitasnya.
3. Ketepatan Waktu: Seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugasnya.
4. Efisiensi: Seberapa efektif karyawan dalam menggunakan sumber daya yang ada, seperti waktu, uang, dan peralatan, untuk mencapai hasil yang maksimal.
5. Kemandirian: Seberapa jauh karyawan bisa bekerja tanpa perlu diawasi terus-menerus oleh atasan.
6. Hubungan Antarpribadi: Seberapa baik karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dan bawahannya (Huseno, 2016)

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan awal yang diajukan untuk menjelaskan suatu fenomena atau permasalahan. Sifatnya sementara karena belum didukung oleh bukti-bukti empiris yang kuat dan teori yang relevan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

H0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

H2 : Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

H0 : Tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

H3 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

H0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

H4 : Ada pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil.

H0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil.

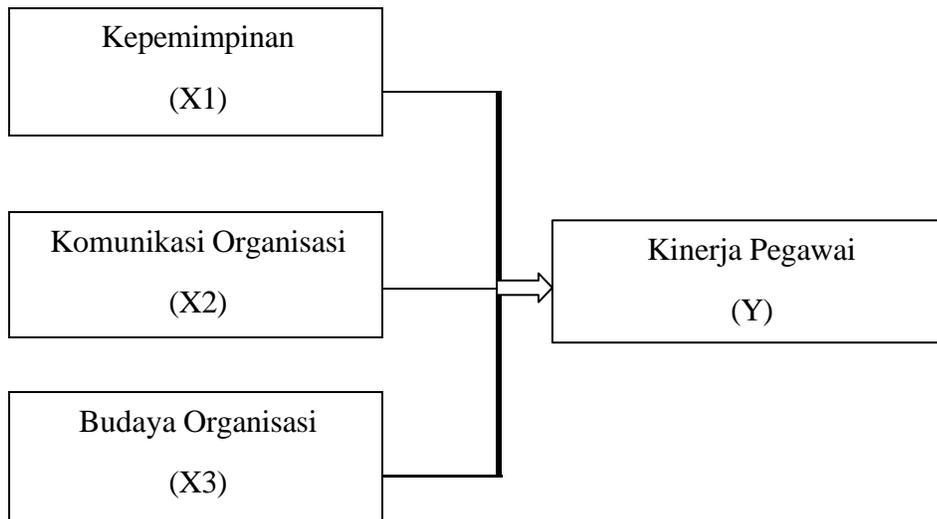
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sangat bergantung pada statistik. Data yang diperoleh dalam bentuk angka kemudian diolah secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan (Sahir 2022).

#### 3.2 Kerangka Konsep



**Gambar 3.1 Kerangka Konsep**

Sumber: Olahan Peneiti, 2025

#### 3.3 Definisi Konsep

Definisi konsep dalam penelitian ini akan menjadi landasan untuk mengukur dan menganalisis variabel-variabel yang diteliti. Berikut merupakan definisi konsep dari kerangka konsep di atas:

- a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku anggota organisasi agar sejalan dengan tujuan organisasi. Ini melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi.
- b. Komunikasi organisasi adalah aliran informasi yang terjadi di dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif akan memastikan semua anggota memahami tujuan organisasi dan dapat bekerja sama dengan baik.
- c. Budaya organisasi adalah kepribadian unik dari suatu organisasi. Ini tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi
- d. Kinerja pegawai adalah ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator seperti kuantitas, kualitas, dan efektivitas.

### **3.4 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan spesifikasi yang jelas mengenai prosedur pengukuran suatu variabel atau konsep abstrak dalam penelitian.

#### **3.1.1 Kepemimpinan (X1)**

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam konteks pencapaian tujuan (Lina 2014).

Tabel 3.1 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1.	Integritas dan moralitas
2.	Tanggung jawab
3.	Visi pemimpin
4.	Kebijaksanaan
5.	Keteladanan
6.	Menjaga kehormatan
7.	Beriman
8.	Kemampuan berkomunikasi
9.	Komitmen meningkatkan kualitas SDM

Sumber: (Hutahaean 2021)

### 3.1.2 Komunikasi organisasi (X2)

Komunikasi organisasi merupakan proses yang kompleks dan berkelanjutan yang melibatkan seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi, berbagi informasi, dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini mencakup pengaturan segala aspek organisasi, mulai dari hak dan kewajiban hingga distribusi kekuasaan (Mukarom 2020)

Tabel 3.2 Indikator Komunikasi Organisasi

No	Indikator
1.	Bersifat dinamis

- 
2. Pertahanan struktur organisasi
  3. Pembagian wewenang
  4. Keterkaitan antar unit
  5. Visi bersama
- 

Sumber: (Mukarom 2020)

### 3.1.3 Budaya organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah pola perilaku yang tertanam dalam setiap anggota organisasi. Pola perilaku ini mencakup nilai-nilai, norma, dan asumsi yang dianut oleh organisasi. Budaya yang kuat akan memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh anggota organisasi (Schein 2017)

Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1.	Inovasi dan pengambilan resiko
2.	Perhatian terhadap detail
3.	Orientasi hasil
4.	Orientasi orang
5.	Orientasi tim
6.	Agresivitas
7.	Stabilitas

---

Sumber: (Siregar et al. 2021)

### 3.1.4 Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan refleksi dari pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dicapai melalui pengembangan kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan kinerja tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga menjadi motivasi bagi pegawai untuk terus berkembang (Jumani 2015).

Tabel 3.4 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Ketepatan waktu
4.	Efisiensi
5.	Kemandirian
6	Hubungan antarpribadi

Sumber: (Huseno 2016)

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.1.5 Populasi**

Populasi dalam penelitian merujuk pada keseluruhan objek, individu, atau kejadian yang menjadi fokus kajian, mencakup jumlah yang sangat besar dan beragam karakteristik yang ingin diteliti (Purwanza et al. 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh pegawai yang ada di kantor sekteratiriat DPRD Kabupaten Aceh Singkil yang berjumlah 43 orang.

#### **3.1.6 Sampel**

Sampel merupakan bagian representatif dari populasi yang dipilih dengan cermat berdasarkan pertimbangan-pertimbangan seperti masalah penelitian, tujuan, hipotesis, metode, dan instrumen penelitian (Purwanza et al. 2022).

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Dan sampel tersebut mewakili populasi karena kurang dari 100 responden. Sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini sering dipakai jika jumlah populasi kurang dari 50 orang (Asari, Zulkarnaini, and Hartatik 2023).

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **3.1.7 Observasi**

Observasi memiliki karakteristik yang membedakannya dari teknik pengumpulan data lainnya seperti wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner berfokus pada interaksi sosial, maka observasi dapat diarahkan pada berbagai objek, baik manusia maupun non-manusia. Sutrisno Hadi (1986) mendefinisikan observasi sebagai proses yang kompleks yang melibatkan tidak hanya penginderaan tetapi juga proses kognitif seperti ingatan (Sugiyono 2017).

#### **3.1.8 Kuisisioner/Angket**

Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang melibatkan

penyampaian sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden. Teknik ini efektif digunakan ketika variabel penelitian telah teridentifikasi dengan jelas dan peneliti memiliki ekspektasi yang spesifik terhadap jawaban responden (Sugiyono 2017)

Tabel 3.5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono 2017)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan menarik kesimpulan.

#### 3.1.9 Uji validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan relevansi suatu alat ukur dalam mengungkap suatu konsep atau variabel. Dalam konteks kuesioner, validitas menunjukkan sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mampu mengukur secara tepat konstruk yang ingin diukur. Untuk menguji validitas kuesioner, peneliti biasanya menggunakan teknik korelasi product moment Pearson. Teknik ini

memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara skor total kuesioner dengan skor pada masing-masing item pertanyaan.

Reliabilitas merupakan konsep yang penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya. Setelah data kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensi internal instrumen. Koefisien alpha Cronbach adalah salah satu metode yang paling sering digunakan untuk mengukur reliabilitas internal suatu skala pengukuran. Koefisien ini akan memberikan nilai antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi (Syukur, Supriyono, and Suparwati 2019).

#### **3.1.10 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah distribusi data residual mengikuti pola distribusi normal. Visualisasi melalui histogram dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05 merupakan metode yang umum digunakan untuk mendeteksi normalitas data (Hermawan, Adiyani, and Darsono 2022).

##### **b. Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah kondisi di mana terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Artinya, satu variabel bebas dapat diprediksi dari variabel bebas lainnya. Penelitian ini menggunakan metode Marquadt untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas (Hermawan, Adiyani, and Darsono

2022).

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari sisaan (residual) pada setiap pengamatan tidak konsisten. Artinya, penyebaran data sisaan tidak merata. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians sisaan yang konstan (Syukur, Supriyono, and Suparwati 2019).

### 3.1.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dengan kata lain, kita ingin mengetahui seberapa besar perubahan pada variabel bebas akan menyebabkan perubahan pada variabel terikat (Hermawan, Adiyani, and Darsono 2022). Adapun rumus persamaan linier adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel Dependent (Kinerja Pegawai)

$a$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel Independen

$e$  = Stand eror

### 3.1.12 Uji Hipotesis

#### a. Uji f

Uji f digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H0: Variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen

H1: Variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen

#### b. Uji t

Uji t adalah metode untuk menguji koefisien regresi secara individual, guna menentukan signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H0:  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen

H1:  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen

#### c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin mengecil atau mendekati nol, itu menunjukkan bahwa pengaruh semua variabel independen terhadap variabel

dependen semakin lemah. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 100%, itu menunjukkan bahwa pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

### **3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor secretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil. Waktu penelitian dilakukan mulai dari November 2024 sampai Maret 2025.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Observasi**

Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil adalah unit pelaksana yang memberikan layanan administratif kepada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil, dipimpin oleh seorang sekretaris. Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil resmi dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2011, yang secara rinci mengatur tentang kedudukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan prosedur kerjanya. Adapun visi dari kantor sekretariat DPRK Aceh Singkil “Terselenggaranya pelayanan administrasi yang asfiritif demi menuju kesejahteraan rakyat serta terjaringnya aspirasi masyarakat Aceh Singkil”.

Secara operasional, sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil berada di bawah kendali dan bertanggung jawab kepada pimpinan dewan. Namun, secara administratif, sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Tugas utama sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil adalah mengelola segala urusan administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia yang diperlukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menjalankan fungsinya. Hasil observasi menunjukkan bahwa DPRK Aceh berfungsi sebagai lembaga legislatif yang aktif dalam pembuatan kebijakan.

#### 4.1.2 Hasil Kuesioner

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data di lapangan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh berbagai informasi mengenai kondisi responden serta jawaban kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi kepemimpinan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil. Data yang dikumpulkan selama penelitian di lapangan akan disajikan dalam bentuk analisis dengan sampel responden yang merupakan pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil. Pengumpulan data dilakukan melalui informasi yang diperoleh di lapangan dan kuesioner.

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	60.5	60.5	60.5
	Perempuan	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari hasil data yang diperoleh dan telah terkumpul berdasarkan jenis kelamin, diketahui bawah pegawai berjenis kelamin laki-laki terdapat sebanyak 26 orang dan pegawai berjenis kelamin perempuan terdapat sebanyak 17 orang. Maka dapat

disimpulkan bahwa pegawai dikantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin Laki-laki.

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	9	20.9	20.9	20.9
	30-39	11	25.6	25.6	46.5
	40-49	15	34.9	34.9	81.4
	> 50	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari hasil data yang diperoleh dan telah terkumpul berdasarkan usia, rentan usia keseluruhan responden dimulai dari usia 20 hingga 50 tahun lebih. Persentase responden yang paling besar kisaran 40 hingga 49 tahun, sedangkan persentase rentan usia responden yang terkecil 50 tahun lebih. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil dalam penelitian ini mayoritas berusia 40 sampai 49 tahun.

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	30.2	30.2	30.2
	D4/S1	21	48.8	48.8	79.1
	SMA	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari hasil data yang diperoleh dan telah terkumpul data berdasarkan jenjang Pendidikan. Diketahui pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil dalam penelitian ini bervariasi, dari SMA, D3 dan setara S1. Dan diketahui mayoritas pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil dalam penelitian ini mayoritas tamatan setara S1.

### Hasil Analisis Data

Berikut adalah hasil dari jawaban responden tentang Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil.

**Tabel 4.4. Keputusan yang diambil oleh pemimpin mencerminkan nilai-nilai etika yang baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	5	11.6	11.6	18.6
	Kurang Setuju	13	30.2	30.2	48.8
	Setuju	12	27.9	27.9	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 30,2% (13 orang) responden menjawab kurang setuju pada pernyataan keputusan yang diambil oleh pemimpin mencerminkan nilai-nilai etika yang baik. Sementara itu, terdapat 27,9% (12 orang) responden menjawab setuju, 23,3% (10 orang) menjawab sangat

setuju, 11,6% (5 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 7,0% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.5. Pemimpin menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	16.3
	Kurang Setuju	10	23.3	23.3	39.5
	Setuju	17	39.5	39.5	79.1
	Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 39,5% (17 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan pemimpin menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya. Sementara itu, terdapat 23,3% (10 orang) responden menjawab kurang setuju, 20,9% (9 orang) menjawab sangat setuju, 14,0% (6 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.6. Pemimpin memiliki visi yang menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	5	11.6	11.6	18.6

Kurang Setuju	10	23.3	23.3	41.9
Setuju	15	34.9	34.9	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan pemimpin memiliki visi yang menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan saya. Sementara itu, terdapat 23,3% (10 orang) responden menjawab kurang setuju, 23,3% (10 orang) menjawab sangat setuju, 11,6% (5 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 7,0% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.7. Saya merasa pemimpin mendengarkan masukan dari anggota sebelum mengambil keputusan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Kurang Setuju	12	27.9	27.9	41.9
	Setuju	17	39.5	39.5	81.4
	Sangat Setuju	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 39,5% (17 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya merasa pemimpin mendengarkan masukan dari anggota sebelum mengambil keputusan. Sementara itu,

terdapat 27,9% (12 orang) responden menjawab kurang setuju, 18,6 % (8 orang) menjawab sangat setuju, dan sisanya 14,0% (6 orang) menjawab tidak setuju.

**Tabel 4.8. Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	5	11.6	11.6	18.6
	Kurang Setuju	9	20.9	20.9	39.5
	Setuju	15	34.9	34.9	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan pemimpin memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja. Sementara itu, terdapat 25,6% (11 orang) responden menjawab sangat setuju, 20,9% (9 orang) menjawab kurang setuju, 11,6% (5 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 7,0% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.9. Pemimpin menjaga kehormatan dan reputasi kantor dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
	Kurang Setuju	14	32.6	32.6	44.2

Setuju	20	46.5	46.5	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 46,5% (20 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan pemimpin menjaga kehormatan dan reputasi kantor dengan baik. Sementara itu, terdapat 32,6% (14 orang) responden menjawab kurang setuju, 9,3% (4 orang) menjawab sangat setuju, 7,0% (3 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 4,7% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.10. Pemimpin menunjukkan sikap yang beriman dan menghargai nilai-nilai agama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	16.3
	Kurang Setuju	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	12	27.9	27.9	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 32,6% (14 orang) responden menjawab kurang setuju pada pernyataan pemimpin menunjukkan sikap yang beriman dan menghargai nilai-nilai agama. Sementara itu, terdapat 27,9% (12 orang) responden menjawab setuju, 23,3% (10 orang) menjawab sangat setuju,

9,3% (4 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 7,0% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.11. Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan jelas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	16.3
	Kurang Setuju	11	25.6	25.6	41.9
	Setuju	18	41.9	41.9	83.7
	Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 41,9% (18 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan pemimpin memiliki komunikasi yang baik dan jelas. Sementara itu, terdapat 25,6% (11 orang) responden menjawab kurang setuju, 16,3% (7 orang) menjawab sangat setuju, 14,0% (6 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.12. Pemimpin menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
	Kurang Setuju	7	16.3	16.3	27.9
	Setuju	23	53.5	53.5	81.4
	Sangat Setuju	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 53,5% (23 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan pemimpin menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sementara itu, terdapat 18,6% (8 orang) responden menjawab setuju, 16,3% (7 orang) menjawab sangat setuju, 9,3% (4 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.13. Proses kerja selalu diperbarui untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Kurang Setuju	11	25.6	25.6	39.5
	Setuju	16	37.2	37.2	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 37,2% (16 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan proses kerja selalu diperbarui untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Sementara itu, terdapat 25,6% (11 orang) responden menjawab kurang setuju, 23,3% (10 orang) menjawab sangat setuju, dan sisanya 14,0% (6 orang) menjawab tidak setuju.

**Tabel 4.14. Struktur organisasi jelas dan mendukung pencapaian tujuan bersama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Kurang Setuju	20	46.5	46.5	53.5
	Setuju	12	27.9	27.9	81.4
	Sangat Setuju	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 46,5% (20 orang) responden menjawab kurang setuju pada pernyataan struktur organisasi jelas dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Sementara itu, terdapat 27,9% (12 orang) responden menjawab setuju, 18,6% (8 orang) menjawab sangat setuju, dan sisanya 7,0% (3 orang) menyatakan tidak setuju.

**Tabel 4.15. Setiap anggota memahami tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	5	11.6	11.6	16.3
	Kurang Setuju	15	34.9	34.9	51.2
	Setuju	11	25.6	25.6	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab kurang setuju pada pernyataan setiap anggota memahami tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing. Sementara itu, terdapat 25,6% (11 orang) responden menjawab setuju, 23,3% (10 orang) menjawab sangat setuju, 11,6% (5 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 4,7% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.16. Kerjasama antar divisi berjalan dengan lancar dan efektif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
	Kurang Setuju	14	32.6	32.6	44.2
	Setuju	17	39.5	39.5	83.7
	Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 39,5% (17 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan kerjasama antar divisi berjalan dengan lancar dan efektif. Sementara itu, terdapat 32,6% (14 orang) responden menjawab kurang setuju, 16,3% (7 orang) menjawab sangat setuju, 9,3% (4 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.17. Semua anggota memahami visi dan misi organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
	Kurang Setuju	14	32.6	32.6	44.2
	Setuju	15	34.9	34.9	79.1
	Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan semua anggota memahami visi dan misi organisasi. Sementara itu, terdapat 32,6% (14 orang) responden menjawab kurang setuju, 20,9% (9 orang) menjawab sangat setuju, 9,3% (4 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.18. Saya merasa nyaman untuk mengambil risiko yang diperhitungkan dalam pekerjaan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Kurang Setuju	13	30.2	30.2	44.2
	Setuju	13	30.2	30.2	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 30,2% (13 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya merasa nyaman untuk mengambil risiko yang diperhitungkan dalam pekerjaan saya. Sementara itu, terdapat

30,2% (13 orang) responden menjawab sangat setuju, 25,6% (11 orang) menjawab kurang setuju, dan sisanya 14,0% (6 orang) menjawab tidak setuju.

**Tabel 4.19. Pegawai menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap detail dalam pekerjaan mereka**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	18.6
	Kurang Setuju	15	34.9	34.9	53.5
	Setuju	11	25.6	25.6	79.1
	Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab kurang setuju pada pernyataan pegawai menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap detail dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, terdapat 25,6% (11 orang) responden menjawab setuju, 20,9% (9 orang) menjawab sangat setuju, 14,0% (6 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 4,7% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.20. Saya merasa hasil kinerja saya diukur berdasarkan hasil yang saya capai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	20.9
	Kurang Setuju	8	18.6	18.6	39.5

Setuju	17	39.5	39.5	79.1
Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 39,5% (17 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya merasa hasil kinerja saya diukur berdasarkan hasil yang saya capai. Sementara itu, terdapat 20,9% (9 orang) responden menjawab sangat setuju, 18,6% (8 orang) menjawab kurang setuju, 18,6% (8 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.21. Hubungan antar pegawai didasarkan pada saling menghormati dan mendukung**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	14.0
	Kurang Setuju	12	27.9	27.9	41.9
	Setuju	13	30.2	30.2	72.1
	Sangat Setuju	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 30,2% (13 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan hubungan antar pegawai didasarkan pada saling menghormati dan mendukung. Sementara itu, terdapat 27,9% (12 orang) responden menjawab sangat setuju, 27,9% (12 orang) menjawab kurang

setuju, 7,0% (3 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 7,0% (3 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.22. Kerjasama tim sangat dihargai dan didorong**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	18.6
	Kurang Setuju	13	30.2	30.2	48.8
	Setuju	11	25.6	25.6	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 30,2% (13 orang) responden menjawab kurang setuju pada pernyataan kerjasama tim sangat dihargai dan didorong. Sementara itu, terdapat 25,6% (11 orang) responden menjawab sangat setuju, 25,6% (11 orang) menjawab setuju, 16,3% (7 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.23. Saya merasa bahwa kami berani mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai tujuan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	14.0
	Kurang Setuju	15	34.9	34.9	48.8
	Setuju	17	39.5	39.5	88.4

	Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.23 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 39,5% (17 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya merasa bahwa kami berani mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai tujuan. Sementara itu, terdapat 34,9% (15 orang) responden menjawab kurang setuju, 11,6% (5 orang) menjawab sangat setuju, 9,3% (5 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 4,7% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.24. Kantor ini menunjukkan stabilitas dalam operasional dan manajemen**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Kurang Setuju	7	16.3	16.3	34.9
	Setuju	22	51.2	51.2	86.0
	Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.24 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 51,2% (22 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan kantor ini menunjukkan stabilitas dalam operasional dan manajemen. Sementara itu, terdapat 18,6% (8 orang) responden menjawab tidak setuju, 16,3% (7 orang) menjawab kurang setuju, dan sisanya 14,0% (6 orang) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.25. Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	20.9
	Kurang Setuju	10	23.3	23.3	44.2
	Setuju	15	34.9	34.9	79.1
	Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.25 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Sementara itu, terdapat 23,3% (10 orang) responden menjawab kurang setuju, 20,9% (9 orang) menjawab sangat setuju, 18,6% (8 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.26. Saya mampu menyelesaikan tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	5	11.6	11.6	14.0
	Kurang Setuju	12	27.9	27.9	41.9
	Setuju	15	34.9	34.9	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.26 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan. Sementara itu, terdapat 30,2% (13 orang) responden menjawab kurang setuju, 23,3% (10 orang) menjawab sangat setuju, dan sisanya 11,6% (5 orang) menjawab tidak setuju.

**Tabel 4.27 Saya selalu menyelesaikan tugas dan proyek tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	18.6
	Kurang Setuju	12	27.9	27.9	46.5
	Setuju	13	30.2	30.2	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.27 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 30,2% (13 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas dan proyek tepat waktu. Sementara itu, terdapat 27,9% (12 orang) responden menjawab kurang setuju, 23,3% (10 orang) menjawab sangat setuju, 16,3% (7 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.28. Saya menggunakan waktu dan sumber daya dengan efisien dalam menyelesaikan tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	9.3
	Kurang Setuju	15	34.9	34.9	44.2
	Setuju	15	34.9	34.9	79.1
	Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.28 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya menggunakan waktu dan sumber daya dengan efisien dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, terdapat 34,9% (15 orang) responden menjawab kurang setuju, 20,9% (9 orang) menjawab sangat setuju, 7,0% (3 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 2,3% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.29. Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya tanpa harus menunggu arahan dari atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	5	11.6	11.6	16.3
	Kurang Setuju	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	15	34.9	34.9	83.7
	Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.29 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 34,9% (15 orang) responden menjawab setuju pada pernyataan saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya tanpa harus menunggu arahan dari atasan. Sementara itu, terdapat 32,6% (14 orang) responden menjawab kurang setuju, 16,3% (7 orang) menjawab sangat setuju, 11,6% (5 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 4,7% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.30. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	14.0
	Kurang Setuju	18	41.9	41.9	55.8
	Setuju	11	25.6	25.6	81.4
	Sangat Setuju	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.30 dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden, 41,9% (18 orang) responden menjawab kurang setuju pada pernyataan saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya. Sementara itu, terdapat 25,6% (11 orang) responden menjawab setuju, 18,6% (8 orang) menjawab sangat setuju, 9,3% (4 orang) menjawab tidak setuju dan sisanya 4,7% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

**Tabel 4.31 Uji Validitas Kepemimpinan**

NO	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Keputusan yang diambil oleh pemimpin mencerminkan nilai-nilai etika yang baik	0,821	0,301	Valid
2	Pemimpin menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya	0,829	0,301	Valid
3	Pemimpin memiliki visi yang menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan saya	0,825	0,301	Valid
4	Saya merasa pemimpin mendengarkan masukan dari anggota sebelum mengambil keputusan	0,826	0,301	Valid
5	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja	0,848	0,301	Valid
6	Pemimpin menjaga kehormatan dan reputasi kantor dengan baik	0,749	0,301	Valid
7	Pemimpin menunjukkan sikap yang beriman dan menghargai nilai-nilai agama	0,861	0,301	Valid
8	Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan jelas	0,807	0,301	Valid
9	Pemimpin menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia	0,836	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diketahui dari uji validitas diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel kepemimpinan pada penelitian ini dinyatakan valid. Dengan kriteria jika rhitung > rtabel maka data tersebut adalah valid. Pada pernyataan ini angka rhitung lebih besar dari rtabel

**Tabel 4.32 Uji Validitas Komunikasi Organisasi**

NO	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Proses kerja selalu diperbarui untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas	0,807	0,301	Valid
2	Struktur organisasi jelas dan mendukung pencapaian tujuan bersama	0,844	0,301	Valid
3	Setiap anggota memahami tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing	0,922	0,301	Valid
4	Kerjasama antar divisi berjalan dengan lancar dan efektif	0,852	0,301	Valid
5	Semua anggota memahami visi dan misi organisasi	0,876	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diketahui dari uji validitas diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel komunikasi organanisasi pada penelitian ini dinyatakan valid. Dengan kriteria jika rhitung > rtabel maka data tersebut adalah valid. Pada pernyataan ini angka rhitung lebih besar dari rtabel

**Tabel 4.33 Uji Validitas Budaya Organisasi**

NO	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya merasa nyaman untuk mengambil	0,696	0,301	Valid

	risiko yang diperhitungkan dalam pekerjaan saya			
2	pegawai menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap detail dalam pekerjaan mereka	0,838	0,301	Valid
3	Saya merasa bahwa kinerja saya diukur berdasarkan hasil yang saya capai	0,832	0,301	Valid
4	Hubungan antar pegawai didasarkan pada saling menghormati dan mendukung	0,821	0,301	Valid
5	Kerja sama tim sangat dihargai dan didorong di dalam organisasi ini	0,853	0,301	Valid
6	Saya merasa bahwa kami berani mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai tujuan	0,818	0,301	Valid
7	Organisasi ini menunjukkan stabilitas dalam operasional dan manajemen	0,819	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diketahui dari uji validitas diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel budaya organisasi pada penelitian ini dinyatakan valid. Dengan kriteria jika rhitung > rtabel maka data tersebut adalah valid. Pada pernyataan ini angka rhitung lebih besar dari rtabel

**Tabel 4.34 Uji Validitas Kinerja Pegawai**

NO	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
1	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan	0,895	0,301	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan	0,827	0,301	Valid

3	Saya selalu menyelesaikan tugas dan proyek tepat waktu	0,865	0,301	Valid
4	Saya menggunakan waktu dan sumber daya dengan efisien dalam menyelesaikan tugas	0,868	0,301	Valid
5	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya tanpa harus menunggu arahan dari atasan	0,773	0,301	Valid
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.	0,762	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diketahui dari uji validitas diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid. Dengan kriteria jika rhitung > rtabel maka data tersebut adalah valid. Pada pernyataan ini angka rhitung lebih besar dari rtabel

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach alpha* dengan 0,60 sebagai batasan. Dasar dari pengambilan keputusan ialah:

- 1) Jika nilai dari *Cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen pada variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- 2) Jika nilai dari *Cronbach alpha* < 0,60 maka instrument pada variabel tersebut tidak dapat dikatakan reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Kepemimpinan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,931. Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel X1 reliabel.

**Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	5

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,912. Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel X2 reliabel.

**Tabel 4.37 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	7

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,913. Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel X3 reliabel.

**Tabel 4.38 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	6

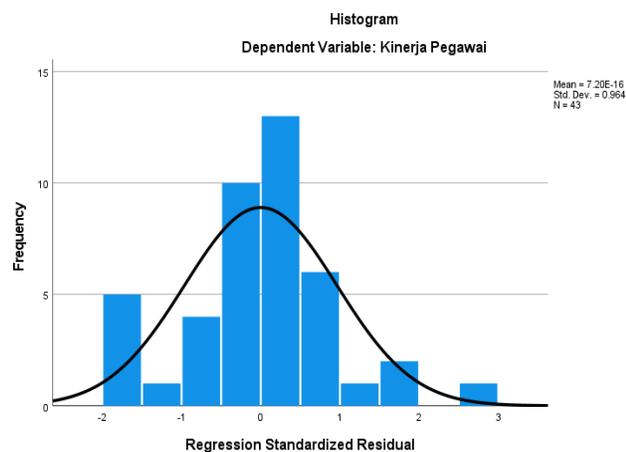
Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,919. Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Y reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Gambar 4.1 Grafik Histogram**



Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS



1	(Constant)	.216	1.300		.166	.869		
	Kepemimpinan	.208	.089	.314	2.339	.025	.175	5.728
	Komunikasi Organisasi	.389	.183	.315	2.128	.040	.143	6.986
	Budaya Organisasi	.295	.141	.341	2.098	.042	.119	8.385

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan output SPSS, diperoleh nilai Tolerance ( $X_1 = 0,175$ ;  $X_2 = 0,143$ ;  $X_3 = 0,119$ ) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF ( $X_1 = 5,728$ ;  $X_2 = 6,986$ ;  $X_3 = 8,385$ ) lebih kecil dari 10,00. Disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi. Sehingga asumsi terpenuhi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.40 Uji Heteroskedastisitas**

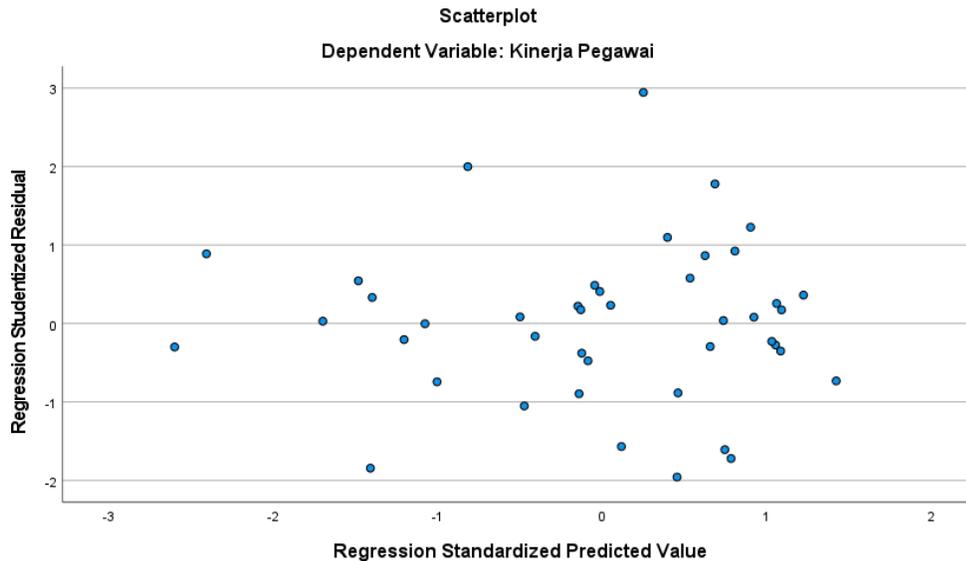
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.042	.861		1.209	.234
	Kepemimpinan	.027	.059	.170	.457	.650
	Komunikasi Organisasi	-.158	.121	-.539	-1.308	.199
	Budaya Organisasi	.091	.093	.441	.976	.335

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan output SPSS, diperoleh nilai p-value ( $X_1 = 0,650$ ;  $X_2 = 0,199$ ;  $X_3 = 0,335$ ) lebih besar dari 0,05. Disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga asumsi terpenuhi.

**Gambar 4.3 Diagram Scatterplot**



Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedestisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, serta berada di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedestisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dikarenakan seluruh asumsi terpenuhi, maka analisis regresi berganda dapat dilanjutkan. Diperoleh output SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.40 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.216	1.300		.166	.869		
	Kepemimpinan	.208	.089	.314	2.339	.025	.175	5.728
	Komunikasi Organisasi	.389	.183	.315	2.128	.040	.143	6.986
	Budaya Organisasi	.295	.141	.341	2.098	.042	.119	8.385

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungsn oleh SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah:

$$Y = 0,216 + 0,208X_1 + 0,389X_2 + 0,295X_3 + e$$

Dengan Keterangan:

Y: Kinerja Pegawai

a: Konstan

X<sub>1</sub>: Kepemimpinan

X<sub>2</sub>: Komunikasi Organisasi

X<sub>3</sub>: Budaya Organisasi

Apabila kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,208 satuan. Apabila komunikasi organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389 satuan. Apabila budaya

organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,295 satuan.

## Uji Hipotesis

### Uji T

**Tabel 4.41 Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.216	1.300		.166	.869
	Kepemimpinan	.208	.089	.314	2.339	.025
	Komunikasi Organisasi	.389	.183	.315	2.128	.040
	Budaya Organisasi	.295	.141	.341	2.098	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai t hitung adalah 2,339 dengan p-value 0,025. Nilai p-value  $0,025 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Diperoleh nilai t hitung adalah 2,128 dengan p-value 0,040. Nilai p-value  $0,040 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Diperoleh nilai t hitung adalah 2,098 dengan p-value 0,042. Nilai p-value  $0,042 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## Uji F

**Tabel 4.42 Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.682	4	339.561	93.005	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	142.388	39	3.651		
	Total	1161.070	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh nilai F hitung adalah 93,005 dengan p-value 0,000. Nilai p-value  $0,000 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.43 Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.877	.868	1.911

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian 2025 Oleh Perhitungan SPSS

Diperoleh koefisien determinasi adalah 0,877. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil menyatakan diperoleh nilai  $t$  hitung adalah 2,339 dengan  $p$ -value 0,025. Nilai  $p$ -value  $0,025 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil. Hal ini dikarenakan karyawan percaya pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan, mengambil keputusan tegas, dan bertanggung jawab atas segala sesuatu. Kemampuan pemimpin dalam menjelaskan permasalahan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif juga memberikan semangat bagi karyawan sehingga mereka lebih produktif (Hermawan, Adiyani, and Darsono 2022).

Dengan kepemimpinan yang baik, organisasi dapat lebih mudah mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, termasuk dalam memenuhi target-target yang diberikan oleh pemerintah daerah, terutama terkait dengan tugas-tugas kesekretariatan

DPRD. Kepemimpinan yang strategis sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memahami perilaku pegawai dan memberikan motivasi yang tepat agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

#### **4.2.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil menyatakan diperoleh nilai  $t$  hitung adalah 2,128 dengan  $p$ -value 0,040. Nilai  $p$ -value  $0,040 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan hal yang krusial dalam dunia kerja. Pemimpin yang mampu mengelola komunikasi dengan baik di sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi memainkan peran krusial dalam memberikan arahan kepada pegawai Sekretariat DPRD Aceh Singkil. Dalam era yang serba terbuka seperti sekarang, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Responden yang memiliki komunikasi positif dengan organisasi cenderung melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang masing-masing dan termotivasi dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas tersebut. Semakin baik komunikasi di dalam organisasi, semakin baik pula kemampuan para pegawai. Dengan memperhatikan setiap aspek komunikasi, kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

Dengan memperhatikan dan memperbaiki komunikasi dalam organisasi, maka pegawai akan dapat memaksimalkan potensi mereka dan mencapai kinerja yang lebih baik. sehingga, keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fatma, Abdurrakhman, and Nurriqli 2022).

#### **4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil menyatakan diperoleh nilai  $t$  hitung adalah 2,098 dengan  $p$ -value 0,042. Nilai  $p$ -value  $0,042 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan memberikan perhatian kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin mampu membangun budaya positif di tempat kerja. Budaya ini ditandai dengan semangat kerja sama, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta aktifnya pertukaran informasi antar karyawan.

Adanya keselarasan antara kompensasi yang diberikan dengan nilai-nilai organisasi akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, sehingga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Jika seorang pegawai memiliki prinsip dan nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka ia akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini

secara langsung akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Syukur, Supriyono, and Suparwati 2019).

#### **4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil**

Diperoleh nilai F hitung adalah 93,005 dengan p-value 0,000. Nilai p-value 0,000 < 0,05, maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi sejalan dan saling memperkuat, maka hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan et al., (2022), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu)” mengatakan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil dengan nilai p-value  $0,025 < 0,05$
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil dengan nilai p-value  $0,040 < 0,05$
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil dengan nilai p-value  $0,042 < 0,05$
4. Diperoleh nilai F hitung adalah 93,005 dengan p-value 0,000. Nilai p-value  $0,000 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$ . Disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh koefisien determinasi adalah 0,877. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi menjelaskan variasi dari variabel kinerja

pegawai sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan penulis, antara lain:

1. Pemimpin diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai, memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai, serta selalu mengevaluasi hasil kinerja pegawai.
2. Pemimpin dan seluruh pegawai hendaknya mampu meningkatkan komunikasi yang efektif agar kinerja seluruh anggota bisa meningkat.
3. Seluruh pegawai diharapkan dapat mempertahankan kerja sama dan hubungan agar tetap baik antara pemimpin dan pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi agar penelitian ini semakin berkembang dengan menggunakan indikator yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asari, Andi, Zulkarnaini, and Hartatik. 2023. *Pengantar Statistika*. Edited by Andi Asari. Pertama. Solok, Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Elnagar, Ahmed K, Ahmed Abdelkawi, Ibrahim Elshaer, and Said Salama. 2022. "The Effect of Organizational Culture on Financial Performance : Based on Cameron and Quinn Model ( CVF ) Abstract :” 4 (1): 38–53.
- Fatma, M. Zaid Abdurrakhman, and Arifia Nurriqli. 2022. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)* 8 (November): 345–64.
- Faustyna. 2015. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan.” *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* 1 (2): 62–72.
- Fazira, Yuni, and Riska Mirani. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 4 (1): 76.  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>.
- Hermawan, Roby, Rini Adiyani, and Darsono. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu).” *Jurnal Ganeshwara*, no. 1, 1–19.  
<http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/2346%0Ahttp://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/download/2346/520521514>.
- Huseno, Tun. 2016. "Kinerja Pegawai.” Malang: Media Nusa Creative
- Hutahaean, Wendy Sepmady. 2021. "Filsafat Dan Teori Kepemimpinan.” Malang: Ahlimedia Press

- I Gede Suwindia, Ni Nyoman Kurnia Wati. 2021. *Kinerja Pegawai*. Bali: Mpu Kuturan Press
- Jumani, Faustyna. 2015. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15 (01): 1693–7619.  
<http://jurnal.umsu.ac.id>.
- Lina, Dewi. 2014. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14:77–97.
- Lubis, Faizal Hamzah, Fadhil Pahlevi Hidayat, and Sigit Hardiyanto. 2021. “Strategi Komunikasi Organisasi PK IMM FISIP UMSU Dalam Melaksanakan Program Kerja Di Masa Pandemi Covid - 19,” 1039–45.
- Luthans, Fred. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and Tinton Rumbungan Octorend. 2015. “Effect of Work Discipline , Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company ( Case Study in PT . Dada Indonesia )” 3 (8): 318–28. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>.
- Mu’ah, Tri Ifa Indrayani, Masram, Muhammad Sulton. 2019. *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Press
- Mukarom, Zaenal. 2020. *Teori-Teori Komunikasi*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Purwanza, Sena Wahyu, Aditya Wardana, Ainul Mufidah, and Yuniarti Reny Renggo. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Edited by Arif Musnandar. I. Bandung: Media Sains Indonesia.

- Sahir, Syafrida Hafni. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta; Penerbit KBM Indonesia
- Sari, Puput Purnama, and Lutfi Basit. 2018. “Komunikasi Organisasi Kepala Desa Dalam Membangun Kesadaran Masyarakat Desa Terhadap Pembangunan Desa.” *Interaksi* 2:47–60.
- Schein, Edgar H. 2017. “Organizational Culture and Leadership.” Canada: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey
- Siregar, Robert Tua, Ujang Enas, Debi Eka Putri, Imanuddin Hasbi, Athik Hidayatul Ummah, Opan Arifuddin, Ita Musfirowati Hanika, et al. 2021. *Komunikasi Organisasi. Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Sitti Roskina Mas, Phil Ikhfan Haris. 2020. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo Press
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutoro, Moh., H. Arsid, Wahyudi, and Subarto. 2022. *Budaya Organisasi*. Edited by Moh. Sutoro. I. Banten: Unpam Press.  
<https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>.
- Syukur, Abdul, Edy Supriyono, and Yohana Kus Suparwati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.” *Jurnal Magisma* 7 (2): 28–37.
- Wahjono, Sentot. 2021. “Transformational Leadership at Muhammadiyah Primary Schoolson Emotional Intelligence: Forward Bass &Avolio Theory.” *IOSR Journal of Business and Management* 12 (2): 33–41.  
<https://doi.org/10.9790/487x-1223341>.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN ACEH SINGKIL

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara/i dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki  
2. Perempuan
- c. Umur : 1. 20 s/d 29 tahun   
2. 30 s/d 39 tahun  
3. 40 s/d 49 tahun  
4. > 50 tahun
- d. Pendidikan Terakhir : 1. SMA   
2. D3  
3. S1/D4
- e. Jabatan :

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

**VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Keputusan yang diambil oleh pemimpin mencerminkan nilai-nilai etika yang baik					
2	Pemimpin menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya					
3	Pemimpin memiliki visi yang menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan saya					
4	Saya merasa pemimpin mendengarkan masukan dari anggota sebelum mengambil keputusan					
5	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja					
6	Pemimpin menjaga kehormatan dan reputasi kantor dengan baik					
7	Pemimpin menunjukkan sikap yang beriman dan menghargai nilai-nilai agama					
8	Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan jelas					
9	Pemimpin menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia					

**VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI (X2)**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Proses kerja selalu diperbarui untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas					
2	Struktur organisasi jelas dan mendukung pencapaian tujuan bersama					
3	Setiap anggota memahami tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing					

4	Kerjasama antar divisi berjalan dengan lancar dan efektif					
5	Semua anggota memahami visi dan misi organisasi					

### **VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X3)**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa nyaman untuk mengambil risiko yang diperhitungkan dalam pekerjaan saya					
2	Pegawai menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap detail dalam pekerjaan mereka					
3	Saya merasa bahwa kinerja saya diukur berdasarkan hasil yang saya capai					
4	Hubungan antar pegawai didasarkan pada saling menghormati dan mendukung					
5	Kerja sama tim sangat dihargai dan didorong di dalam organisasi ini					
6	Saya merasa bahwa kami berani mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai tujuan					
7	Organisasi ini menunjukkan stabilitas dalam operasional dan manajemen					

### **VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dan proyek tepat waktu					
4	Saya menggunakan waktu dan sumber daya dengan efisien dalam menyelesaikan tugas					

5	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya tanpa harus menunggu arahan dari atasan					
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.					

## Lampiran 2. Hasil Kuesioner Penelitian

### Variabel Kepemimpinan (X1)

No	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	Total
1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
2	5	3	4	5	4	5	3	3	5	37
3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	23
4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	39
5	2	2	1	2	1	1	3	2	3	17
6	3	5	4	4	5	4	5	5	4	39
7	3	4	3	3	5	5	4	3	4	34
8	2	4	2	3	3	4	2	3	3	26
9	2	2	4	3	2	4	2	4	4	27
10	1	2	1	3	1	3	1	3	2	17
11	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
12	3	4	3	4	2	3	3	4	3	29
13	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
14	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
15	3	2	2	3	3	3	3	2	3	24
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
17	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
18	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
19	4	4	5	5	5	3	5	4	4	39
20	5	4	4	5	5	4	5	3	4	39
21	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
22	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
24	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
25	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
28	1	1	2	2	1	2	1	1	1	12
29	4	4	5	3	4	3	4	4	5	36
30	3	5	3	5	5	4	5	5	5	40
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
32	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33
33	5	4	4	4	3	4	5	3	3	35
34	1	2	1	2	2	1	1	2	2	14
35	4	2	4	2	4	2	2	2	4	26
36	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
37	3	3	5	4	3	3	3	3	5	32

38	3	3	4	4	4	3	3	4	4	32
39	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21
40	5	4	4	4	5	3	3	4	4	36
41	3	5	3	3	5	4	3	4	4	34
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
43	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30

### Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	5	5	5	24
3	2	3	2	3	3	13
4	3	4	4	4	5	20
5	3	3	2	2	3	13
6	3	4	5	3	5	20
7	5	4	4	4	3	20
8	2	3	3	2	3	13
9	3	3	3	3	3	15
10	2	3	3	3	2	13
11	4	5	5	5	4	23
12	4	4	3	2	3	16
13	5	5	5	4	5	24
14	4	3	3	4	4	18
15	3	3	3	3	3	15
16	4	5	4	4	4	21
17	4	5	5	5	4	23
18	4	3	3	3	3	16
19	5	4	4	4	5	22
20	5	3	4	4	4	20
21	2	2	2	3	2	11
22	3	4	3	3	4	17
23	4	3	4	3	4	18
24	4	5	5	4	4	22
25	4	3	3	4	3	17
26	5	4	5	4	5	23
27	4	5	4	4	4	21
28	2	2	1	2	2	9
29	5	4	4	5	4	22

30	3	4	4	5	5	21
31	4	3	3	4	3	17
32	4	3	3	4	3	17
33	5	5	5	5	5	25
34	2	2	1	1	1	7
35	3	3	2	3	4	15
36	3	3	3	3	3	15
37	5	4	3	3	4	19
38	4	4	3	4	3	18
39	3	3	2	3	2	13
40	4	3	4	3	4	18
41	3	3	5	4	4	19
42	4	3	3	4	3	17
43	4	3	4	4	4	19

### Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	Total
1	5	4	5	5	5	5	5	34
2	5	3	4	4	4	3	3	26
3	3	2	3	3	3	2	2	18
4	5	3	4	3	5	5	4	29
5	3	2	2	1	2	2	2	14
6	5	4	3	5	5	4	4	30
7	5	5	3	5	3	5	4	30
8	2	2	2	4	2	3	3	18
9	4	2	2	4	2	3	2	19
10	2	2	3	3	3	3	3	19
11	3	3	4	5	5	4	5	29
12	2	3	4	4	2	3	4	22
13	4	4	5	5	5	4	5	32
14	4	3	4	3	3	3	3	23
15	2	3	3	2	3	3	2	18
16	5	5	4	4	5	4	4	31
17	5	5	5	4	4	4	4	31

18	4	3	4	4	3	3	4	25
19	3	5	4	5	3	4	4	28
20	3	3	4	5	5	3	5	28
21	3	3	2	2	2	2	2	16
22	3	3	3	3	4	4	4	24
23	4	3	4	3	3	4	3	24
24	5	4	5	4	4	5	4	31
25	4	3	4	3	3	4	4	25
26	4	5	5	5	5	4	4	32
27	4	5	5	5	4	5	4	32
28	2	1	2	1	2	1	2	11
29	5	5	5	3	3	3	4	28
30	5	4	5	4	4	4	3	29
31	4	4	4	4	4	3	4	27
32	4	3	3	3	4	4	4	25
33	5	4	4	5	5	3	5	31
34	2	1	1	1	1	1	2	9
35	3	4	4	4	3	3	4	25
36	3	4	2	3	3	4	4	23
37	3	5	5	5	4	3	3	28
38	3	3	4	4	4	4	4	26
39	3	2	2	3	2	2	2	16
40	3	5	4	4	5	4	5	30
41	4	4	4	5	5	4	4	30
42	4	3	2	2	3	4	4	22
43	4	4	3	3	4	3	4	25

**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Total
1	5	5	5	3	5	4	27
2	4	5	5	4	4	3	25
3	2	2	2	3	3	3	15
4	5	5	4	5	4	5	28
5	2	2	2	2	2	3	13
6	4	4	3	3	5	3	22
7	5	4	5	5	3	3	25
8	3	3	2	3	2	3	16
9	3	4	4	4	2	4	21
10	2	3	3	3	3	1	15
11	4	5	4	4	5	4	26
12	2	4	2	3	2	4	17
13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	3	3	3	3	20
15	2	2	3	3	2	3	15
16	5	4	4	4	4	5	26
17	4	4	5	4	4	5	26
18	3	3	3	3	4	4	20
19	5	4	3	3	4	3	22
20	4	5	5	5	3	4	26
21	2	3	2	3	3	2	15
22	4	4	3	4	3	3	21
23	4	5	4	5	4	3	25
24	4	5	4	5	5	4	27
25	4	3	4	4	3	3	21

26	5	5	5	4	4	4	27
27	5	5	4	5	4	5	28
28	2	2	2	2	1	2	11
29	3	4	4	4	4	5	24
30	5	4	5	4	4	5	27
31	3	3	3	3	3	4	19
32	4	4	3	4	3	4	22
33	4	4	5	5	5	3	26
34	1	2	2	1	1	1	8
35	3	3	4	3	4	2	19
36	3	3	3	3	4	3	19
37	5	3	5	5	5	5	28
38	4	3	4	4	4	3	22
39	2	1	1	2	3	2	11
40	3	5	4	4	3	3	22
41	3	3	3	4	4	3	20
42	3	3	4	3	3	3	19
43	4	4	3	4	3	4	22

## Lampiran 3. Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

<b>32</b>	0.2869	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.3218	0.3542	0.4432

**Lampiran 4. Dokumentasi**



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### Data Pribadi

Nama : Mutiara Malshara Khairani  
Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Singkil, 05 Juni 2003  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Siti Ambia, Singkil, Aceh Singkil, Aceh  
Anak ke : 1 dari 1 bersaudara

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Durani  
Nama Ibu : Nurmala  
Pekerjaan Ayah : Nelayan  
Pekerjaan Ibu : PNS  
Alamat : Siti Ambia, Singkil, Aceh Singkil, Aceh

### Pendidikan Formal

TK : TK Dharma Wanita Persatuan Gunung Meriah  
SD : SD Negeri 1 Singkil  
SMP : MTsN 1 Aceh Singkil  
SMA : MAN Aceh Singkil





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) 6622480 - 6622487 Fax: (061) 6625474 - 6631093  
 @himpdip.umhsu.ac.id @himp@umsu.ac.id #umsuamedan #umsuamedan #umsuamedan #umsuamedan

SI-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN  
 JUDUL SKRIPSI**

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

Medan, 06 November 2024

*Assalamu alaikum wr. wb.*

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

Nama Lengkap : Mutiara Maishara Khairani  
 NPM : 2103110121  
 Program Studi : Ilmu Komunikasi  
 SKS diperoleh : 119 SKS, IP Kumulatif 3,73

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi:

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	<u>Pola Komunikasi Interpersonal guru dan siswa dalam mengembangkan seni tari di Madrasah Al-Falah Negeri Kabupaten Aceh Singkil.</u>	
2	<u>Peran Tari Saman dalam mengembangkan komunikasi budaya di Kabupaten Aceh Singkil di era Modern. (Studi Kasus: Sanggar Sebata Seperkat)</u>	
3	<u>Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil.</u>	<u>[Signature]</u> <u>14 Nov 24</u>

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.

010.21.311

Medan tanggal 20 November ..... 2024  
 Ketua  
 Program Studi Ilmu Komunikasi

[Signature]  
 (Akhbar Anshori, S.Sos., M.I. Kom  
 NIDN: 027098901)

Pemohon,  
[Signature]  
 (Mutiara Maishara K.)  
 Dosen Pembimbing yang ditunjuk  
 Program Studi.....  
[Signature]  
 (Tenerman)  
 NIDN.....





MAJLIS 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 Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631903

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

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**Nomor : 2098/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024**

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 dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : **20 November 2024**, dengan ini menetapkan judul Tugas Akhir Mahasiswa dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut

Nama mahasiswa : **MUTIARA MALSHARA KHAIRANI**  
NPM : 2103110121  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025  
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN ACEH SINGKIL**  
Pembimbing : **TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi 010 21 311 tahun 2024.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 20 Mei 2025.**

Ditetapkan di Medan,  
Pada Tanggal, 19 Djumadil Awwal 1446 H  
21 November 2024 M

Dekan,

**Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.**  
NIDN. 00330017402



**Tembusan**

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





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/10/2022  
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](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Sk-3

**PERMOHONAN**  
**SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth. Medan, 18 Desember 2024  
**Bapak Dekan FISIP UMSU**  
di  
Medan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

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

Nama lengkap : Mutiara Malshara Khairani  
N P M : 2103110121  
Program Studi : Ilmu Komunikasi

mengajukan permohonan mengikuti **Seminar Proposal Skripsi** yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 2098/SK/II.3.AU/UJMSU-03/F/2024 tanggal 21 November 2024 .dengan judul sebagai berikut :

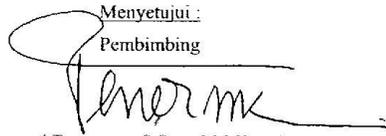
Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil.....

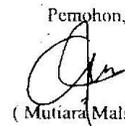
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Foto copy Surat **Penetapan Judul Skripsi (SK-1)**;
2. Foto copy Surat **Penetapan Pembimbing (SK-2)**;
3. **DKAM (Transkrip Nilai Sementara)** yang telah disahkan
4. Foto copy **Kartu Hasil Studi (KHS)** Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda **Bukti Lunas Beban SPP** tahap berjalan;
6. Tanda **Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi**;
7. **Proposal Skripsi** yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam **MAP warna BIRU**.

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

Menyetujui :  
Pembimbing  
  
( Penerman, S.Sos., M.I.Kom )  
NIDN: 0104076904

Pemohon,  
  
( Mutiara Malshara Khairani )





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

Nomor : 2270/UND/II 3 AU/UMSU-03/IF/2024

Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Hari, Tanggal : Senin, 30 Desember 2024  
Waktu : 14 00 WIB s.d selesai  
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2  
Pemimpin Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

SK-4



No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAH. SISWA	PENANGGAP	PEMIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
6	AYUNDA MULYA	2103110067	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. APRAR ADHANI, M.I.Kom.	STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN WISATA KARANG ANYER DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN MASYARAKAT DI KECAMATAN GUNUNG MALYAS KABUPATEN SIMALUNGUN
7	TENGGU AZIZAH NUR	2103110210	H. TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. APRAR ADHANI, M.I.Kom.	STRATEGI KOMUNIKASI BADAN USAHA MILIK DESA BARTONG DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN PARTISIPASI MASYARAKAT MELALUI SADAR WISATA
8	DHEA SYAFITRI	2103110111	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	PERAN KOMUNIKASI TERAPEUTIK DALAM MENINGKATKAN KEPuasan PASIEN PADA LAYANAN KLINIK YOMA DI KABUPATEN SIMALUNGUN
9	NANDA ALYCIA SYAHRANI	2103110275	Dr. LUTFI BASIT, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	PERSEPSI MASYARAKAT KOTA MEDAN TENTANG PELAKSANAAN PEMUNGUTAN SUMPADA PADA PILKADA SERENTAK TAHUN 2024
10	MUTIARA MALSHARA KHAIRANI	2103110121	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	H. TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom.	PENGARUH KEPIMPINAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI SERBETARIAT DPRD KABUPATEN ACEH SINGKAL

Medan, 26 Desember Akhir, 1446 H  
27 Desember 2024 M





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/BK/AN-PT/AR/KP/PT/02/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Fauzi No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 8622470 - 86224507 Fax. (061) 8625474 - 8621093  
@himpel@umsu.ac.id \*himpel@umsu.ac.id |umsumedan |umsumedan |umsumedan |umsumedan

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Sk-5

Nama Lengkap : Mutiara Maishara Khairani  
N P M : 2103110121  
Program Studi : ILMU KOMUNIKASI  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi, Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Singkil

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	18 Nov /24	Bimbingan Judul	
2.	3 Des /24	Bimbingan Proposal	
3.	10 Des /24	Revisi Proposal	
4.	18 Des 24	Acc Proposal	
5.	6 Jan 25	Bimbingan Kuesioner	
6.	29 Jan 25	Bimbingan hasil Penelitian	
7.	31 Jan 25	Revisi hasil Penelitian	
8.	17 Feb 25	Bimbingan Pembahasan dan abstrak	
9.	20 Feb 25	Revisi Pembahasan dan abstrak	
10.	13 Mar 25	Acc skripsi	



(Dr) Arifia Saleh, S.Sos.,MSP.)  
NIDN: 0030017402

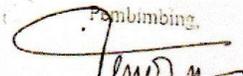
Medan, ..... 20.....

Ketua Program Studi,



(Anisya Anstori S. Sap, M.I. Kom  
NIDN : 0127098901

Pembimbing,



(Tendaman S. Sos., M. Kom  
NIDN. 0109076309





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/BAK-PT/Ak.KP/PT/XU/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](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 51/KET/IL3 AU/UMSU-03/E/2025

Medan, 08 Rajab 1446 H

Lampiran : --

09 Januari 2025 M

Hal : **Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa.**

Kepada Yth : **Sekretariat DPRK Aceh Singkil**  
di-

Tempat

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr Wb

Terrring 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, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami.

Nama mahasiswa : **MUTIARA MALSHARA KHAIRANI**  
N P M : 2103110121  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025  
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN ACEH SINGKIL**

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. 6030017402





**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN**

Jalan Singkil - Rimo Km. 22 Telp. (0638) 210017

Singkil Utara, 10 Januari 2025

Nomor : 030/SS/Seban/2025  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di-

Tempat

Selubungan dengan surat saudara dengan surat nomor : 51/KI-1/IL3.AU/UMSU-031-2025 Perihal  
Permohonan izin studi penyusunan tugas akhir atas nama :

Nama : Mutiara Mulshara Khairam

Nim : 2103110121

Program Studi: Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap  
kinerja pegawai Sekretariat DPRK Aceh Singkil

Kami sampaikan beberapa hal :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan, maka kami dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di Kantor Sekretariat DPRK Aceh Singkil.
2. Izin penelitian diberikan untuk keperluan akademik
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di hari kerja.

Demikian surat balasan dari kami agar sekiranya bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
KABUPATEN ACEH SINGKIL  
SEKRETARIS

**H.SUWAN, S.Pd, MM.**  
NIP. 19690114 199305 1 001



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



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

Nomor : 663/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Pogram Studi : Ilmu Komunikasi  
 Hari, Tanggal : Senin, 24 Maret 2025  
 Waktu : 08.30 WIB s.d. Selesai  
 Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

**UMSU**  
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	DHEA SYAFITRI	2103110111	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	PERAN KOMUNIKASI TERAPEUTIK DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN PASIEN PADA LAYANAN KLINIK YOMA DI KABUPATEN SIMALUNGUN
2	MUTIARA MALSHARA KHAIRANI	2103110121	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos, M.I.Kom	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN ACEH SINGKIL
3	FAHIRA RASYHA	2103110032	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos, M.I.Kom	EMOTIONAL RECOVERY DALAM FILM THE ARCHITECTURE OF LOVE KARYA TEDDY DAN KETIKA BERHENTI DISINI KARYA UMAY
4	RADHYANA ATHIFANY HR	2103110104	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.	STRATEGI KOMUNIKASI CSR DALAM MENINGKATKAN CITRA PERUSAHAAN PT. EKA DUJPA INDONESIA DI KABUPATEN ROCKAN HUJUJ, RIAU
5	TATIA NAZLIA	2103110084	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos, M.I.Kom	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	STRATEGI KOMUNIKASI PUBLIC RELATION F.TPN 4 REGIONAL II DALAM MENJALANKAN PROGRAM GFRAKAN CINTA PRODUK PTPN

Notulis Sidang:

1.   
 Dipaparkan oleh :  
 Prof. Dr. Muhammad Arifin, SH, M.Hum.  
 Rektor

Medan, 21 Ramadhan 1445 H  
 21 Maret 2025 M

Sekretaris  
  
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
 Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI., M.I.Kom

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

