

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN LABUHANBATU**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : FITRI ANNISA SIREGAR
NPM : 1805160033
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kap. Mardianing Daulat No. 3 - Medan 20155



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

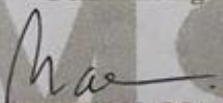
Fransis Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, telah ditugaskan yang ditandatangani pada hari Kamis tanggal 13 April 2023, pukul 08:00 WIB sesuai dengan tugas, sesuai kewajiban, melihat, memperhatikan dan sebagainya.

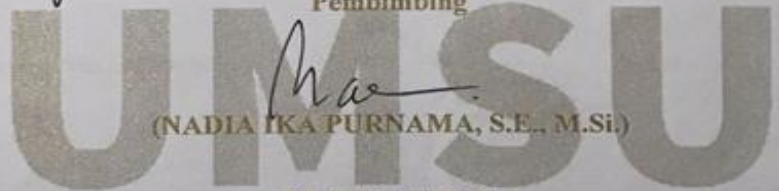
Nama FIKRI YUSUA SIBINGAR
NPM 150201001
Program Studi Manajemen
Jenis Skripsi REVISI ARSIP KEPERINDAHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PEMILIK RUMAH PALEO DI JALAN PERLISANGAN DAN PERINDUSTRIAN KAMPUS TEN-LABUHANBAZU
Disetujui (A) *Induk Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk melanjutkan gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I  (SAPRIHAL MANURUNG, S.E., M.A.)
Penguji II  (LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.)

Pembimbing


 (NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.)



PANITIA UJIAN

Ketua  (Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)
Sekretaris  (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

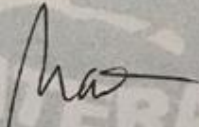
Skripsi ini disusun oleh :

NAMA LENGKAP : FITRI ANNISA SIREGAR
NPM : 1805160033
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN LABUHANBATU

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 09 Maret 2023

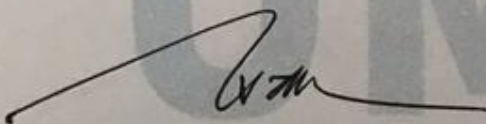
Pembimbing Skripsi


(NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Dekan










(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

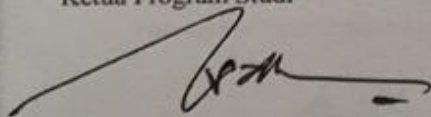
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fitri Annisa Siregar
 N P M : 1805160033
 Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Hal 1 : Perbaikan Penulisan	23/02-2023	
Bab 2	- Hal 7 : perbaikan Penulisan - Hal 11, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31 Perbaikan penulisan - Hal 32 : Perbaikan gambar.	23/02-2023	
Bab 3	- Hal 35, 36, 37, 38, 42, 45, 46, 48 : Perbaikan Penulisan - Hal 39, 40, 41 : Perbaikan Tabel	23/02-2023	
Bab 4	Perbaikan tabel, data, gambar, penulisan.	23/02-2023	
Bab 5	Kesimpulan	25/02-2023	
Daftar Pustaka	Pakai Mendeley	28/02-2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC untuk daftar sidang meja hijau	02/03-2023	

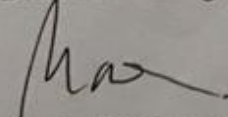
Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)

Medan, 02 Maret 2023

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



(Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Fitri Annisa Siregar
NPM : 1805160033
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 4 Oktober 2022.
Yang menyatakan



Fitri Annisa Siregar

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN LABUHANBATU

Fitri Annisa Siregar

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : fitrianisa735@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Teori yang digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian keseluruhan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 50 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data menggunakan program *software* SPSS (versi 23). Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Secara parsial diketahui komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

Kata kunci : Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TRADE AND INDUSTRY IN LABUHANBATU REGENCY

Fitri Annisa Siregar

*Management Study Program, Faculty Of Economics And Business,
University Of Muhammadiyah North Sumatera
Email : fitrianisa735@gmail.com*

The purpose of this study was to identify and analyze the effect of leadership on employee performance, to identify and analyze the effect of communication on employee performance and to identify and analyze the influence of leadership and communication on employee performance at the Department of Trade and Industry of Labuhanbatu Regency. The theory used in human resource management research is related to leadership, communication, and employee performance. The approach used in this study is an associative approach. The population in this research is all employees of the Labuhanbatu District Trade and Industry Office, totaling 50 people and the sample used in this study is the entire population, namely 50 people. Data collection techniques used are questionnaires and questionnaires. Data analysis techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t test and F test, and the coefficient of determination. Data processing using the SPSS software program (version 23). Partially it is known that leadership has a positive and significant influence on the performance of employees at the Department of Trade and Industry of Labuhanbatu Regency. Partially it is known that communication has a positive and significant influence on employees at the Trade and Industry Office of Labuhanbatu Regency. Simultaneously it is known that leadership and communication have a significant effect on employee performance at the Department of Trade and Industry of Labuhanbatu Regency.

Keywords: Leadership, Communication, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji bagi Allah SWT, sang pemilik dunia seisinya tiada Tuhan selain Allah SWT dan hanya kepada-Nyalah kita patut memohon dan berserah diri. Puji Syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena rahmatnya dan karunia-Nya sehingga penyusunan proposal ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam pun saya hanturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW dan para sahabatnya.

Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu”**

Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberi kehendak kelancaran dan perlindungan Nya.

2. Kedua orang tua saya yang telah memberi do'a dan motivasi segala kasih sayangnya kepada saya, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam penulisan Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.

11. Seluruh staff dan Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
12. Semua pihak yang telah membantu kesuksesan penulisan Skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga amal baiknya dan kerelaan membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini mendapat ridho dan balasan Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Amin Ya Rabbal'alamin.

Medan,

Peneliti

Fitri Annisa Siregar
1805160033

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2 Tujuan Kinerja	8
2.1.1.3 Manfaat Kinerja.....	9
2.1.1.4 Faktor-Faktor Kinerja	11
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Kepemimpinan	19

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.1.2.2 Tujuan Kepemimpinan	23
2.1.2.3 Manfaat Kepemimpinan	25
2.1.2.4 Faktor-Faktor Kepemimpinan	26
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan	28
2.1.3 Komunikasi	29
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	29
2.1.3.2 Tujuan Komunikasi	31
2.1.3.3 Fungsi Komunikasi.....	32
2.1.3.4 Faktor Komunikasi	36
2.1.3.5 Indikator Komunikasi	40
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	43
2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	44
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	44
2.3 Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Pendekatan Penelitian.....	51
3.2 Defenisi Operasional	51
3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)	51
3.2.2 Variabel Bebas Kepemimpinan (X ₁)	52
3.2.3 Variabel Bebas Komunikasi (X ₂)	52
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.3.1 Tempat Penelitian	53

3.3.2 Waktu Penelitian.....	53
3.4 Populasi Dan Sampel.....	54
3.4.1 Populasi	54
3.4.2 Sampel	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Teknik Analisis Data	58
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	59
3.6.2.1 Uji Normalitas	59
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas	59
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	60
3.7 Pengujian Hipotesis.....	60
3.7.1 Uji t (Uji parsial).....	60
3.7.2 Uji F (Simultan).....	62
3.8 Koefisien Determinasi	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Identitas Responden.....	67
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden	69
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	74
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.1.5 Analisis Regresi Berganda	81
4.1.6 Uji Hipotesis	82
4.2 Pembahasan	86

4.2.1 Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu	86
4.2.2 Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu	87
4.2.3 Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	92
5.3 Keterbatasan Penelitian	92
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	52
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan.....	52
Tabel 3.3 Indikator Komunikasi.....	53
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3.5 Skala Likert	55
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden.....	67
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden	68
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	68
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	69
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi	71
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel XI.....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y	76
Tabel 4.11 Reliability Statistics Variabel XI.....	76
Tabel 4.12 Reliability Statistics Variabel X2	76
Tabel 4.13 Reliability Statistics Variabel Y	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda.....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji T	83
Tabel 4.18 Hasil Uji F	85
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja.....	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	62
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	63
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual	78
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastitas	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih, dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat. (Kiswanto, 2010)

Menurut Robbins (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan. Pemimpin memiliki peranan penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin menjadi tokoh yang menentukan orang-orang yang tepat untuk organisasi guna membantu pencapaian visi dan misi tersebut. (Mahmudah, 2015)

Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya

serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. (Rahman & Prasetya, 2018)

Disamping itu selain kepemimpinan, kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan suatu faktor yang sangat penting, dimana komunikasi dapat menjelaskan tujuan strategis suatu organisasi. Dengan demikian, visi misi serta nilai-nilai yang direncanakan oleh organisasi harus dapat dikomunikasikan dengan jelas. Komunikasi dapat dirancang dengan tujuan mempengaruhi perilaku, selain itu adanya komunikasi yang baik dapat membantu organisasi dalam meminimalkan konflik mungkin terjadi pada suatu organisasi. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, fikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah (Rahman & Prasetya, 2018).

Pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi, dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat

menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (Mangkunegara, 2016).

Sebagai salah satu instansi di Pemerintah Labuhanbatu, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu menjadi salah satu instansi yang mempunyai tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Instansi tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti perizinan kepada pelaku-pelaku usaha dibidang perdagangan dan perindustrian, melakukan pembinaan-pembinaan baik kepada masyarakat pada umumnya maupun kepada pelaku usaha yang terkait dengan perdagangan dan perindustrian. Berdasarkan hasil pengamatan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu ditemukan masalah, terdapat komunikasi diantara pegawai yang belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari waktu pemimpin dan bawahan untuk sama-sama bertukar pikiran dalam menyelesaikan masalah yang ada, dan penurunan kinerja dimana pegawai harus selalu dikontrol agar bekerja dengan efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan instansi yang sebenarnya. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Dan**

Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diketahui bahwa yang menjadi indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Perlunya pengawasan agar pegawai bekerja dengan efektif.
2. Kurangnya komunikasi pemimpin dan pegawai.
3. Kinerja yang kurang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian ini, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah mengenai Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian ini, maka rumusan masalah yang peneliti kemukakan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membacannya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman atau pengetahuann teori-teori tentang kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran terhadap tempat penelitian yaitu Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu,

khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia didalam instansi.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan instansi pada umumnya. Dalam lingkup organisasi, kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik untuk dibahas karena berhubungan dengan dampak yang dihasilkan seiring dengan jalannya organisasi. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik sehingga tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik tentunya menunjang untuk tercapainya tujuan dan target perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Rivai, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan dukungan motivasi dan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran untuk memperbaiki pada sikap terhadap teman kerjanya dengan aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Menurut (Wibowo, 2017) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja

Kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) pegawai menurut (Mangkunegara, 2016) sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.

Banyak sekali manfaat yang akan diperoleh organisasi jika memiliki pegawai yang kinerjanya baik. Menurut (Rivai, 2014) manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan.
- d. Kinerja pegawai.
- e. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim, individu.

- b. Memperbaiki kinerja.
- c. Memotivasi kinerja.
- d. Meningkatkan komitmen.
- e. Mendukung nilai-nilai inti.
- f. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.
- g. Meningkatkan dasar keterampilan.
- h. Mengusahakan perbaikan dan perkembangan berkelanjutan.
- i. Mengusahakan basis perencanaan karir.
- j. Membantu menahan pekerja untuk tidak pindah.
- k. Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan.
- l. Mendukung program perubahan budaya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) mengutip Keith Davis (1964) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 100-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Karakteristik pekerjaan

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Kepribadian

Kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang yang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak organisasi), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan

dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut (Wibowo, 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.

- d. *System factor*, ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- f. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyebutkan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) ada tujuh indikator kinerja yaitu :

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas (mutu), yaitu pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat. Dengan kata lain kualitas dari pekerjaan yang dilakukan dihasilkan melalui proses tertentu.

- b. Kuantitas (jumlah), yaitu untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (waktu jangka panjang), yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Penekanan biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- e. Pengawasan, yaitu hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- f. Hubungan antar pegawai, yaitu penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil, inovatif dan sangat kreatif untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam rangka memaksimalkan peran dan fungsi dari seluruh sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi, maka diperlukan kepemimpinan yang memimpin segenap bawahan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan pada hakekatnya adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kepemimpinan merupakan suatu peran yang diemban seorang pemimpin dengan kemampuan memotivasi bawahan, mempengaruhi perubahan yang terjadi pada organisasi.

Kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan, terutama dalam kehidupan berkelompok atau bernegara. Kepemimpinan yang baik, akan menghasilkan kelompok atau Negara yang baik. Sedangkan kepemimpinan yang buruk, akan menghasilkan kelompok atau negara yang buruk. Pemimpin dapat diartikan sebagai seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Pada hakikatnya fleksibilitas organisasi merupakan karya orang-orang yang dapat bertindak proaktif, kreatif, inovatif, dan non konvensional. Pribadi-pribadi seperti ini yang dibutuhkan untuk pemimpin organisasi saat ini. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja pegawai selalu terjaga. Kepemimpinan sebagai etos kerja yang dilandasi pada pengabdian dan tanggung jawab, etos kerja yang peduli pada prinsip keadilan dan kebenaran, etos kerja yang memperhatikan kepentingan yang dipimpinnya.

Menurut (Wahjosumidjo, 2019) kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan

memacu (*to prod*), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut (Fahmi, 2016) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan keberhasilan suatu organisasi tergantung dengan peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dan mampu memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya yang telah ditetapkan suatu lembaga pemerintahan. Sedangkan Menurut (Wibowo, 2017) kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Siagian dalam (Sedarmayanti, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya.

Menurut (Gibson, 2013) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan.

Menurut (Kartono, 2017) menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Adapun menurut (Rivai & Sagala, 2016)

Kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sarana meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Menurut (Wijono, 2018) Kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang ditampilkan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok maupun organisasi. Dengan kata lain, perilaku kepemimpinan tersebut ditunjukkan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun di dalam suatu organisasi. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja pegawai, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah Kemampuan individu dengan menggunakan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk

memungkinkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mau melaksanakan tugasnya dengan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Kepemimpinan

Dasar dari kepemimpinan adalah kepemilikan visi. Untuk menjalankan visi, dibutuhkan komitmen yang serius. Sedangkan misi dalam kepemimpinan adalah komitmen. Namun, dalam prosesnya tidak sedikit permasalahan yang muncul atas kekeliruan dalam penyusunan strategi, sehingga dibutuhkan serangkaian tindakan spesifik untuk menyelesaikan misi yang dimaksud. Tindakan seperti ini disebut tujuan dalam kepemimpinan.

Pemimpin harus tegas dalam menetapkan misi dan fokus terhadap tujuan utama agar hasilnya efektif. Penetapan tujuan yang efektif menjadikan visi makin jelas dan langkah-langkah yang diprogramkan menjadi lebih terfokus. Adapun tujuan dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sarana untuk mencapai tujuan

Dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu sarana yang sangat penting. Melalui kepemimpinan, setiap karyawan dapat memberikan penilaian dan persepsi masing-masing. Tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ada pada pemimpin. Kuncinya terletak pada bagaimana pemimpin membawa organisasi dalam menghadapi persaingan, penyelesaian masalah,

menyusun strategi, dan meningkatkan inovasi serta kreativitas demi meningkatkan produktivitas.

2. Pemberi motivasi

Selain sebagai sarana untuk mencapai tujuan, kepemimpinan juga memiliki tujuan lain, yaitu meningkatkan motivasi pegawai agar bersedia maju bersama. Hal ini dilakukan sebagai upaya menginspirasi para pegawai untuk menjadi sukses melalui pengalaman-pengalaman selama bekerja sama dalam organisasi. Keberhasilan para pegawai dalam mewujudkan dan membawa organisasi yang unggul tidak lepas dari dorongan pemimpin.

3. Pertanggung jawaban

Seorang pemimpin bertanggung jawab atas setiap organisasi. Pemimpin bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang mengatasnamakan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab atas orang-orang yang dipimpin, baik dalam kesuksesan atau kegagalan sekalipun. Hal ini bertujuan untuk menghindari saling menyalahkan satu sama lain atas kegagalan dan memicu konflik akibat ketiadaan pihak yang bersedia bertanggung jawab.

4. Pengawasan

Seorang pemimpin mengawasi secara rutin proses pelaksanaan kegiatan yang telah disepakati bersama untuk menghindari kecurangan, kelalaian, keterlambatan, dan kesalahan di dalamnya.

5. Evaluasi

Pemimpin wajib melakukan evaluasi kerja dengan tujuan mengetahui pencapaian yang diperoleh. Pemimpin mengoreksi kembali setiap proses untuk mencari strategi, inovasi, dan pengembangan dalam rangka penyempurnaan.

2.1.2.3 Manfaat Kepemimpinan

Sudah seharusnya bila kepemimpinan di dalam organisasi memberi manfaat organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya, karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berharap penuh kepada pemimpinnya untuk memberi hasil maksimal. Beberapa manfaat kepemimpinan yaitu:

1. Kepastian Arah dan Tujuan

Seorang pemimpin didalam suatu organisasi, dia sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang. Siapapun pemimpinnya, organisasi dan bawahan akan berjalan sebagaimana mestinya karena memiliki arah dan tujuan dalam bekerja. Sebab arah dan tujuan sudah ditentukan oleh sang pemimpin.

2. Kebanggaan

Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya. Sekalipun banyak anggapan bahwa kepemimpinan yang diterapkan

pemimpin salah. Tetapi bila memberi hasil yang jelas, maka sebetulnya kepemimpinan telah tepat digunakan. Bawahan akan bangga bila selalu diyakinkan atasan, bahwa organisasi bisa mencapai kesuksesan. Kesuksesan seorang pemimpin bisa menjadi kesuksesan bawahan, sebab bawahan beranggapan bahwa bekerja dengan orang sukses dan lihai bekerja maka bisa memberi pengaruh. Semakin intens kedekatan atasan dan bawahan, maka akan semakin mempercepat bawahan untuk belajar sukses dari atasannya. Belajar dari atasannya, tidak perlu menuntut atasan untuk mengajari, tetapi bawahan juga bisa belajar dengan mengamati setiap cara dan proses pekerjaan yang biasa dilakukan atasannya. Itu pula yang menjadi kebanggan, sebab kesuksesan bukan milik satu orang, melainkan milik seluruh elemen di dalam organisasi.

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa memberi kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila kepercayaannya memberikan hasil yang nyata. Bawahan akan setia bekerja karena percaya kepada pemimpinnya, karena pemimpin juga memberi hasil yang bukan sekedar janji.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Kehadiran seseorang sebagai pemimpin, bisa karena diangkat, dipilih, atas dasar klaim pribadi, bahkan melalui kudeta. Pemimpin merujuk pada status, sedangkan kepemimpinan merujuk pada pengaruh yang ditimbulkan. Status pemimpin hanya akan bermakna jika dengan

status itu, karakter kepemimpinannya jelas dan berdampak bagi anggota. Menurut (Komang, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

a. Karakteristik pribadi pemimpin, meliputi :

- **Inteligensi.** Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang di pimpin. Ia dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali suatu ilmu pengetahuan.
- **Keterampilan berbahasa.** Pemimpin harus memiliki keterampilan bahasa yang baik untuk dapat mengatakan pendapatnya dengan jelas, untuk dapat memotivasi bawahannya dan berkomunikasi dengan orang lain.
- **Prakarsa yang tinggi.** Seorang pemimpin hendaknya seorang *self starter*, memiliki inisiatif sendiri. Ia mengajukan gagasan dan bersedia menanggung resiko kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.
- **Sikap terbuka dan lugas.** Seorang pemimpin harus memiliki sifat terbuka. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya.

- Bersikap positif. Pemimpin yang bersikap positif tentang orang lain dan menghargai hubungan antar insani, karena melalui orang lainlah ia dapat mencapai hasil yang diinginkan.

b. Kelompok yang dipimpin

Karakteristik pribadi seorang pemimpin belum apa-apa sebelum ia menggunakannya sebagai alat untuk menginterpretasikan tujuan yang harus dicapai olehnya. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu menggerakkan bawahan agar mereka mau bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi.

c. Situasi

Setiap pemimpin akan berperilaku berbeda pada situasi yang berbeda. Setiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam kemampuan untuk memimpin. Jadi seorang pemimpin harus fleksibel serta punya kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang dihadapi organisasi.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Untuk mengetahui kepemimpinan seseorang, maka dapat dilihat melalui beberapa indikator. Menurut (S. P. Siagian, 2016), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Iklim saling mempercayai.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan.
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
- e. Perhatian pada kesejahteraan para bawahan.

- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Sedangkan indikator-indikator kepemimpinan menurut (Martoyo, 2012) diantaranya :

- a. Kemampuan analitis.
- b. Keterampilan berkomunikasi.
- c. Keberanian.
- d. Kemampuan mendengar dan ketegasan.

Menurut (Handoko, 2014) indikator kepemimpinan adalah :

- a. Mengarahkan.
- b. Melatih.
- c. Memberi dukungan.
- d. Memberi wewenang.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan

oleh setiap orang, terlebih-lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Seorang pimpinan suatu organisasi bisnis dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya secara lisan maupun tertulis. Menurut (Brent, D. Ruben., & Stewart, 2015) komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Dalam bukunya (Robbins & Judge, 2017) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan pemahaman makna. Sedangkan (Pace, R. W., & Faules, 2014) mengatakan yang dimaksud dengan komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan penafsiran pesan antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut (Effendy, 2014) komunikasi adalah proses penyampain pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk saling pengertian, memahami dengan apa yang disampaikan.

2.1.3.2 Tujuan Komunikasi

Menurut (Husaini, 2017) dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- e. Mengubah keadaan sosial.
- f. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengampilan keputusan.

Menurut (Nugroho, 2016) tujuan komunikasi adalah menciptakan pemahaman bersama atau mengubah persepsi, bahkan perilaku. Sedangkan menurut (Sukaraja, R., 2015) tujuan komunikasi pada umumnya

adalah agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, agar memahami orang lain, supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain, dan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Singkatnya komunikasi bertujuan mengharapkan pengertian, dukungan gagasan, dan tindakan.

2.1.3.3 Fungsi Komunikasi

Menurut (Sumardjo, M., & Priansa, 2018) komunikasi memiliki sejumlah fungsi yang strategis. Fungsi komunikasi antara lain:

a. Informasi

Komunikasi berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data, fakta dan pesan, serta opini, sehingga orang dapat mengetahui keadaan yang terjadi.

b. Sosialisasi

Komunikasi juga berfungsi sebagai alat sosialisasi yang memudahkan orang untuk berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Dengan komunikasi yang efektif maka proses sosialisasi yang terjadi akan semakin mudah.

c. Motivasi

Komunikasi juga berfungsi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Dengan komunikasi yang baik maka seseorang akan termotivasi secara baik pula.

d. Pendidikan

Komunikasi juga berfungsi sebagai media pendidikan, dimana individu akan tumbuh dan berkembang melalui jaringan komunikasi yang dibangunnya. Artinya, pendidikan yang baik dibangun melalui

komunikasi yang baik. Misalnya komunikasi yang terbentuk dalam pendidikan formal.

e. Kebudayaan

Komunikasi berfungsi untuk memajukan kebudayaan. Misalnya media komunikasi yang berbentuk media massa, dimana masa menyebarkan beranekaragam produk kebudayaan sehingga kebudayaan semakin berkembang.

f. Hiburan

Komunikasi juga merupakan salah satu media hiburan yang penting bagi individu. Melalui komunikasi yang menyenangkan maka individu akan merasa terhibur. Dapat dibayangkan jika individu kurang melakukan komunikasi yang bersifat hiburan barangkali individu tersebut akan mudah terkena stress.

g. Integrasi

Komunikasi menciptakan integrasi, artinya komunikasi mampu menjembatani perbedaan yang dimiliki oleh individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dalam hal ini maka komunikasi memiliki peran yang penting.

h. Inovasi

Komunikasi juga mendorong lahirnya inovasi, dimana dalam hal ini, inovasi hadir karena adanya kebutuhan dan tuntunan dari manusia untuk menciptakan *system* komunikasi yang efektif tanpa dibatasi ruang dan waktu. Misalnya teknologi internet dan data suara.

Sedangkan menurut (Marwansyah, 2016) komunikasi menjalankan beberapa fungsi berikut ini :

a. Fungsi informasi

Komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk atau pedoman yang diperlukan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

b. Fungsi perintah dan instruksi

Fungsi ini tampak dalam komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

c. Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi

Komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui komunikasi perilaku pegawai bisa dipengaruhi atau diubah.

d. Fungsi integrasi

Komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan-bawahan dan antar-bawahan.

e. Fungsi pengungkapan emosi

Bagi pegawai pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustrasi dan rasa puas mereka. Oleh karena itu,

komunikasi menyediakan saluran bagi pengungkapan emosi dan bagi pemenuhan kebutuhan sosial pegawai.

Menurut (Sumardjo, M., & Priansa, 2018) komunikasi memiliki sejumlah fungsi yang strategis. Fungsi komunikasi antara lain :

a. Informasi

Komunikasi berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data, fakta dan pesan, serta opini, sehingga orang dapat mengetahui keadaan yang terjadi.

b. Sosialisasi

Komunikasi juga berfungsi sebagai alat sosialisasi yang memudahkan orang untuk berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya. Dengan komunikasi yang efektif maka sosialisasi yang terjadi akan semakin mudah.

c. Motivasi

Komunikasi juga berfungsi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Dengan komunikasi yang baik maka seseorang akan termotivasi secara baik pula.

d. Pendidikan

Komunikasi juga berfungsi sebagai media pendidikan, dimana individu akan tumbuh dan berkembang melalui jaringan komunikasi yang dibangunnya. Artinya, pendidikan yang dibangun melalui komunikasi yang baik. Misalnya komunikasi yang terbentuk dalam pendidikan formal.

e. Kebudayaan

Komunikasi berfungsi untuk memajukan kebudayaan. Misalnya media komunikasi yang berbentuk media massa, dimana masa menyebarluaskan beranekaragam produk kebudayaan sehingga kebudayaan semakin berkembang.

f. Hiburan

Komunikasi juga merupakan salah satu media hiburan yang penting bagi individu. Melalui komunikasi yang menyenangkan maka individu akan merasa terhibur. Dapat dibayangkan jika individu kurang melakukan komunikasi yang bersifat hiburan barangkali individu tersebut akan mudah terkena stres.

g. Integrasi

Komunikasi menciptakan integrasi, artinya komunikasi mampu menjembatani perbedaan yang dimiliki oleh individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dalam hal ini maka komunikasi memiliki peran yang penting.

h. Inovasi

Komunikasi juga mendorong lahirnya inovasi, dimana dalam hal ini, inovasi hadir karena adanya kebutuhan dan tuntunan dari manusia untuk menciptakan sistem komunikasi yang efektif tanpa dibatasi ruang dan waktu. Misalnya teknologi internet dan data suara.

2.1.3.4 Faktor Komunikasi

Menurut (Rivai, 2014) menjelaskan faktor-faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

a. Jabatan

Jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi biasanya malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan, merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.

b. Tempat

Ruang kerja yang terpisah akan mempengaruhi komunikasi, baik antara karyawan yang selevel maupun antara atasan dan bawahan.

c. Alat komunikasi

Alat komunikasi besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran berkomunikasi. Akan tetapi, saat ini alat komunikasi bukan penghalang lagi karena telah ada alat-alat komunikasi canggih seperti internet atau handphone.

d. Kepadatan kerja

kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama dikota besar dengan volume kerja yang padat dan harus ekstra hati-hati.

Adapun menurut (Effendy, 2014) sebagai berikut :

a. Pesan harus dirancang dan disampaikan sedemikian rupa, sehingga

dapat menarik perhatian komunikan.

b. Pesan harus menggunakan lambang-lambang tertuju kepada

pengalaman yang sama antara komunikator dan komunikan sehingga sama-sama mengerti.

- c. Pesan harus membangkitkan kebutuhan pribadi komunikan dan menyarankan beberapa cara untuk memperoleh kebutuhan tersebut.
- d. Pesan harus menyarankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan tadi yang layak bagi situasi kelompok tempat komunikan berada pada saat ia digerakkan untuk memberikan tanggapan yang dikehendaki.

Menurut (Mangkunegara, 2016) ada dua tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu :

- a. Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator yaitu, keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

1. Keterampilan *sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. *Sender* harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin, sehingga *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *Sender*.

4. Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

- b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

1. Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2. Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap *receiver* yang apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

3. Pengetahuan *receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

4. Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.1.3.5 Indikator Komunikasi

Menurut (Suranto, 2018) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu :

a. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan

lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana seperti itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Sedangkan menurut (Abidin, 2016), komponen dasar komunikasi ada lima, yaitu sebagai berikut :

- a. Pengirim pesan
- b. Pesan
- c. Saluran
- d. Penerima pesan
- e. *Output*

Adapun menurut (Sutardji, 2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif yaitu :

a. Pengertian

Pengertian adalah kemampuan memahami informasi yang disampaikan oleh komunikator. Tujuan komunikator adalah menyampaikan informasi tersebut kepada komunikan dan mencapai tujuannya, baik komunikator maupun komunikan harus memahami fungsinya masing-masing.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi sudah berlangsung dalam situasi yang menyenangkan ke dua belah pihak. Dengan adanya suasana yang nyaman dan rileks, maka akan timbul kesan yang menarik. Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan komunikan.

c. Pengaruh pada sikap

Jika komunikasi dengan baik, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif. Dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan gagal mengubah sikap komunikan, namun komunikan akan tetap memahami maksud komunikator. Dengan kata lain kegagalan dalam mengubah perilaku seseorang berbeda dengan kegagalan dalam meningkatkan pemahaman.

d. Hubungan yang semakin baik

Efektifitas komunikasi membutuhkan suasana psikologis yang positif dan kepercayaan yang cukup agar informasi yang disampaikan komunikator berdampak positif. Proses komunikasi secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kesimpulan tentang kajian pustaka yang antara lain berupa argumentasi untuk menyusun hipotesis penelitian yang akan diajukan. Kerangka konseptual berisi hubungan faktor dan variabel yang terkait dengan masalah penelitian dan merupakan pemaparan hasil kajian dari tinjauan pustka dalam bentuk skema sistematis.

Kerangka konseptual harus menunjukkan pengaruh atau hubungan variabel independent terhadap variabel dependent yang dilengkapi dengan indikator pengukuran masing-masing variabel.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Emron, 2017).

Kepemimpinan itu merupakan suatu kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Saragih, R. S., & Simarmata, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Bahri, S., Afandi, 2020), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Farisi, S., & Lesmana,

2021), (Bahri, S., & Ritonga, 2022), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Arianty, 2016), (Astuti, R., & Prayogi, 2018), (Pasaribu, P. S., Bahri, S., & Asmiadi, 2022) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu system dapat didirikan, dipelihara, dan diubah.

Komunikasi dalam suatu instansi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus dilakukan untuk organisasinya.

Dalam penelitian (Farisi, 2016), (Julita & Arianty, 2017), (Fachrezi, H., & Khair, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Yusnandar, 2016), (menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Nilai seorang pemimpin (*leader*) bukanlah ditentukan oleh hasil yang dicapai secara pribadi, melainkan oleh kemampuannya mencapai hasil dari pihak yang berada dibawah pengawasannya serta pengaruh yang dipancarkannya kepada orang-orang atau pihak-pihak yang berhubungan

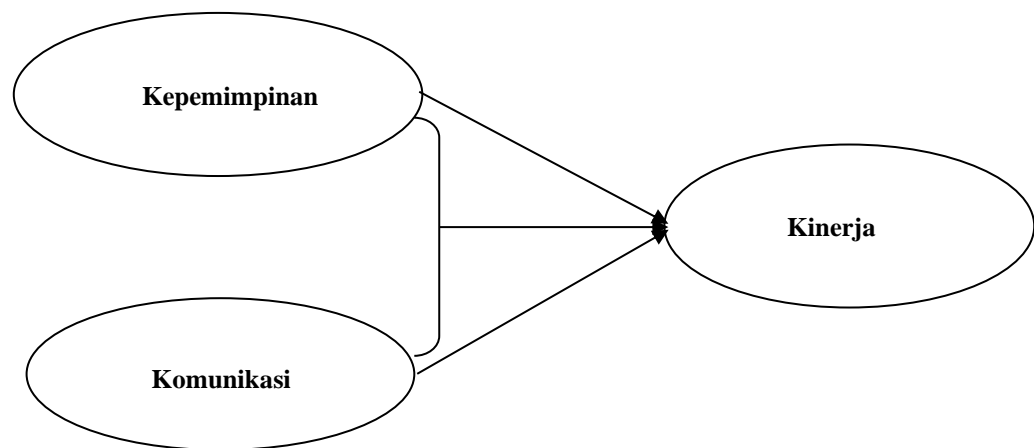
dengan sang pemimpin. Pemimpin harus dapat memaksimalkan wibawa yang dimilikinya untuk dapat mengusahakan orang lain bekerja sama dengan dirinya. Menurut (Davis, 2012) Pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang ditetapkan secara antusias.

Pegawai dalam melakukan pekerjaan, tidak akan terlepas dari suatu komunikasi, baik itu komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi sesama rekan kerja. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Komunikasi dalam suatu instansi itu sangat dibutuhkan karena dengan adanya komunikasi manusia bisa saling berkomunikasi dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi merupakan pesan yang berisi informasi dari seorang pimpinan kepada pegawai sehingga diantara keduanya mempunyai hubungan timbal balik. Menurut (Davis, 2012) mengatakan komunikasi adalah penyampaian (transfer) informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai kepada orang lain.

Kinerja pegawai yang baik, sangat didukung dari sikap pimpinan mereka. Kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi

feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Gomes, 2013). Menurut (Rivai & Sagala, 2016)), kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2020), (Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, 2022), menyatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 1 Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja

2.3 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan

dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang berikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
3. Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dalam pembahasan akan dijelaskan adanya keterkaitan antara pengaruh disetiap variabel bebas dan terikat.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Mutu Kerja
2	Kualitas Kerja
3	Ketangguhan
4	Sikap

Sumber: (Sunyoto, 2015)

3.2.2 Variabel Bebas Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Bersifat adil
2	Memberi Sugesti
3	Mendukung tujuan
4	Katalisator
5	Menciptakan Rasa Aman
6	Sebagai Wakil Organisasi
7	Sumber Inspirasi
8	Bersikap Menghargai

Sumber: ((Wahjosumidjo, 2019)

3.2.3 Variabel Bebas Komunikasi (X_2)

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media – media tertentu.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Menurut (Juliandi et al., 2015). Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 50 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Jadi jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang peneliti harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan

kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas).

Pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan/angket (*quesioner*)

Merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Lembar yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.5 Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan benar (Juliandi et al., 2015)

Rumus statistik pengujian validitas

$$R_{xy} = \frac{n \sum xi yi - (\sum xi) (\sum yi)}{\sqrt{\{(n \sum xi^2 - (\sum xi)^2) \{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan x

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan y

$(\sum xi yi)$ = Jumlah hasil kali x dan y

Kemudian hasil dari r_{xy} dibandingkan dengan nilai kritis *product moment* (r_{tabel}). Jika hasil yang diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ maka butiran instrumen yang diuji dinyatakan valid (Payadnya & Jayantika, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin di ukur (Bahri & Zamzam, 2021). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014).

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

R = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varians butir

$\alpha 1^2$ = Varians total

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif atau menguraikan data serta membuat kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh.

Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Juliandi et al., 2015).

Analisis data kuantitatif yang digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2018).

Persamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksi)
- a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_n = 0$)
- b1 = Angka arah koefisien regresi kepemimpinan
- b2 = Angka arah koefisien regresi komunikasi
- X1 = Variabel independen (Kepemimpinan)
- X2 = Variabel independen (Komunikasi)
- e = Error term

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $<0,05$ sama dengan VIF >5 .

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastitas. Ada tidaknya heteroskedastitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastitas antara lain:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas atau homoskedastitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.7.1 Uji t (Uji parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Rumus yang digunakan dalam menguji signifikan hubungan yaitu rumus statistik t sebagai berikut (Sugiyono 2017:212) :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = Nilai hitung

r_{xy} = Korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

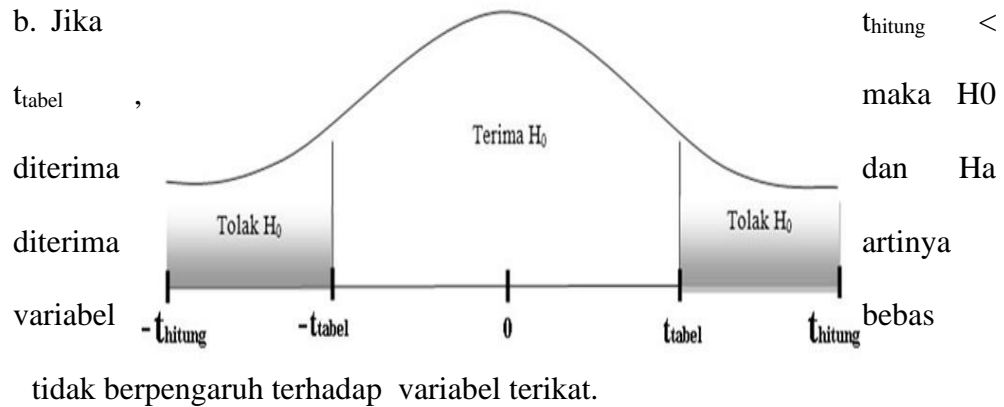
n = Jumlah sampel

Berikut ini kriteria penilaian pada uji t :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Jika dalam penelitian yang dilakukan terhadap hipotesis penelitian, dengan hipotesis penelitian berbunyi, variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (Budi darma, 2021). Maka hipotesis ini diberikan simbol H_0 dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian F digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung/tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji F digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut ini kriteria penilaian pada uji F (Budi darma, 2021):

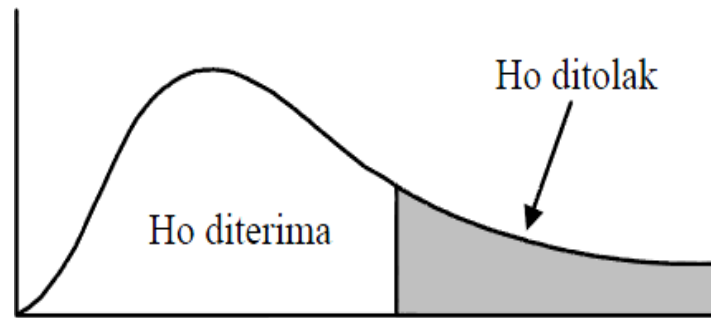
- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Jika dalam penelitian yang dilakukan terdapat Hipotesis penelitian, dengan hipotesis penelitian berbunyi, variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen simultan. Maka hipotesis ini menjadi kesimpulan awal pemberian simbol H_0 dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 dan tolak H_a .
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Akan tetapi jika hipotesis penelitian berbunyi, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Maka hipotesis ini diberikan simbol H_0 dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a diterima.



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai r^2 semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang kecil, begitu juga sebaliknya apabila nilai r^2 semakin besar (mendekati nol) berarti variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang besar. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian dengan rumus :

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel independen

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut penulis mengidentifikasi sampel penelitian untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas diri yang ditanyakan adalah usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden

	Frequency	Percent
Valid < 30 Tahun	5	10.0
30-40 Tahun	29	58.0
40-50 Tahun	13	26.0
>50 Tahun	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden yang menjadi sampel penelitian terlihat bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 30-40 tahun sebanyak 58%, kemudian responden yang berusia diantara 40-50 tahun berjumlah 26% dan responden yang berusia dibawah 30 tahun berjumlah 10% dan yang paling sedikit responden yang berusia diatas 50 tahun dengan jumlah 6%.

Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Valid Laki-Laki	28	56.0
Perempuan	22	44.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jenis kelamin responden penelitian hampir sama jumlahnya yakni 56% untuk laki laki dan 44% untuk perempuan.

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

	Frequency	Percent
Valid S1	35	70.0
D3	9	18.0
SLTA	6	12.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Tabel 4.3 menunjukkan persentase pendidikan responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berpendidikan S1 yakni 70% dan responden yang berpendidikan diploma 3 berjumlah 18% dan responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 12%.

Tabel 4.4 Karakteristik Lama Kerja Responden

	Frequency	Percent
Valid 3-4 Tahun	20	40.0
>5 Tahun	30	60.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Tabel 4.4 menunjukkan lama kerja responden penelitian, dalam penelitian ini mayoritas responden penelitian sudah bekerja diatas 5 tahun berjumlah 60% dan responden yang sudah bekerja selama 3-4 tahun berjumlah 40%.

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut penulis mendistribusikan pilihan jawaban responden sesuai dengan pilihan mereka pada kuisisioner yang telah disebar sebelumnya, penelitian ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban Sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor jawaban 5-1.

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	39	78	11	22	50	100
2	-	-	-	-	-	-	37	74	13	26	50	100
3	-	-	-	-	-	-	38	76	12	24	50	100
4	-	-	-	-	-	-	38	76	12	24	50	100
5	-	-	-	-	-	-	36	72	14	28	50	100
6	-	-	-	-	1	2	34	68	15	30	50	100
7	-	-	-	-	1	2	33	66	16	32	50	100
8	-	-	-	-	1	2	32	64	17	34	50	100
9					1	2	33	66	16	32	50	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a. Pada butir pernyataan 1 (Pimpinan tidak membeda-bedakan antara pegawai yang satu dengan lain dalam pemberian tugas.) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 39 orang (78%) artinya para responden setuju bahwa Pimpinan mereka tidak membeda-bedakan antara pegawai yang satu dengan lain dalam pemberian tugas.

- b. Pada butir pernyataan 2 (Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada pegawainya dan berbagi pengalaman kerjanya) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (74%) artinya para responden setuju bahwa Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada pegawainya dan berbagi pengalaman kerjanya.
- c. Pada butir pernyataan 3 (Pimpinan memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38 orang (76%), artinya dalam penelitian ini para responden setuju bahwa Pimpinan memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- d. Pada butir pernyataan 4 (Pimpinan membantu pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi) mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38 orang (76%), artinya dalam penelitian ini para responden setuju bahwa Pimpinan membantu pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
- e. Pada butir pernyataan 5 (Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan kepada pegawainya) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (72%). artinya dalam penelitian responden setuju bahwa Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan kepada pegawainya.
- f. Pada butir pernyataan 6 (Pimpinan selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman, jika dikantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para pegawai) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (68%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pimpinan

selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman, jika dikantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para pegawai..

- g. Pada butir p pernyataan 7 (Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi). mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (68%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi.
- h. Pada butir pernyataan 8 (Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada pegawainya serta berpenampilan rapi dan menarik) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang (64%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada pegawainya serta berpenampilan rapi dan menarik.
- i. Pada butir pernyataan 9 (Pimpinan Memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang (66%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pimpinan Memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	34	68	16	32	50	100
2	-	-	-	-	1	2	33	66	16	32	50	100
3	-	-	-	-	-	-	36	72	14	28	50	100
4	-	-	-	-	1	2	34	68	15	30	50	100
5	-	-	-	-	2	4	37	74	11	22	50	100
6	-	-	2	4	22	44	20	40	5	10	50	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

- a. Pada butir pernyataan 1 (Pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang berikan) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (68%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang berikan.
- b. Pada butir pernyataan 2 (Saya merasa senang jika pendapat saya mendapat tanggapan yang baik dari pimpinan dan rekan kerja) mayoritas responden sebanyak 33 orang (66%) menjawab setuju, artinya dari angket yang disebar responden setuju bahwa mereka merasa senang jika pendapatnya mendapat tanggapan yang baik dari pimpinan dan rekan kerja.
- c. Pada butir pernyataan 3 (Pemimpin yang bersikap ramah dan menyenangkan dapat berpengaruh pada sikap pegawainya) mayoritas responden sebanyak 36 orang (72%) menjawab setuju, artinya dari angket yang disebar. Responden setuju bahwa Pemimpin yang bersikap ramah dan menyenangkan dapat berpengaruh pada sikap pegawainya.
- d. Pada butir pernyataan 4 (Sikap baik yang ditunjukkan pegawai dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan) mayoritas responden sebanyak 34 orang (68%) menjawab setuju, artinya dari angket yang disebar. responden setuju bahwa Sikap baik yang ditunjukkan pegawai dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan.
- e. Pada butir pernyataan 5 (Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya meminta bantuan terhadap pegawai lainnya atau pimpinan) mayoritas responden

sebanyak 37 orang (74%) menjawab setuju, artinya dari angket yang disebar. Responden setuju bahwa Jika ada kendala dalam pekerjaan, responden meminta bantuan terhadap pegawai lainnya atau pimpinan.

- f. Pada butir pernyataan 6 (Setiap pimpinan memberikan tugas, saya akan langsung melaksanakannya sesuai dengan tugas yang diberikan) mayoritas responden sebanyak 22 orang (44%) menjawab kurang setuju, artinya dari angket yang disebar responden masih banyak yang kurang setuju bahwa Setiap pimpinan memberikan tugas, responden akan langsung melaksanakannya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2	2	4	9	18	21	42	17	34	50	100
2	-	-	4	8	5	10	18	36	23	46	50	100
3	6	12	6	12	15	30	6	12	17	34	50	100
4	8	16	6	12	11	22	17	34	8	16	50	100
5	-	-	1	2	5	10	27	54	17	34	50	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a. Pada pernyataan 1 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (42%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Pada pernyataan 2 “Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya” mayoritas responden menjawab sangat setuju

yakni 23 orang (46%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada mereka.

- c. Pada pernyataan 3 “Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan yang diberikan belum diselesaikan dengan tuntas” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 17 orang (34%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka sangat bersedia lembur kerja jika pekerjaan yang diberikan belum diselesaikan dengan tuntas.
- d. Pada pernyataan 4 “Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (34%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.
- e. Pada pernyataan 5 “Saya berusaha bekerja demi tercapainya tujuan organisasi” mayoritas responden menjawab setuju yakni 27 orang (54%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka berusaha bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Cara menguji suatu instrument apakah dinyatakan valid atau tidak adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel , jika r hitung $>$ dari r tabel maka instrument dinyatakan valid, dan bisa di teliti lebih lanjut, demikian juga sebaliknya, dalam penelitian ini r tabel untuk responden $N=50$ dengan taraf signifikansi diperoleh senilai $0,273$, kriteria pengujiannya adalah :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1

No	R hitung	R tabel	Status
PX11	0.806	0.273	Valid
PX12	0.896	0.273	Valid
PX13	0.762	0.273	Valid
PX14	0.830	0.273	Valid
PX15	0.804	0.273	Valid
PX16	0.901	0.273	Valid
PX17	0.904	0.273	Valid
PX18	0.828	0.273	Valid
PX19	0.682	0.273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua nilai uji r bernilai lebih tinggi dari pada r tabel (0,273) artinya semua instrument yang di uji bernilai valid, dan layak untk dilanjutkan pengujiannya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2

No	R hitung	R tabel	Status
PX21	0.720	0.273	Valid
PX22	0.805	0.273	Valid
PX23	0.808	0.273	Valid
PX24	0.797	0.273	Valid
PX25	0.771	0.273	Valid
PX26	0.266	0.273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua nilai uji r bernilai lebih tinggi dari pada r tabel (0,273) artinya semua instrument yang di uji bernilai valid, dan layak untk dilanjutkan pengujiannya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	R hitung	R tabel	Status
PY1	0.517	0.273	Valid
PY2	0.211	0.273	Valid
PY3	0.800	0.273	Valid
PY4	0.781	0.273	Valid
PY5	0.190	0.273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua nilai uji r bernilai lebih tinggi dari pada r tabel (0,273) artinya semua instrument yang di uji bernilai valid, dan layak unuk dilanjutkan pengujiannya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, jika instrument bernilai 0,6 maka instrument dinyatakan reliable/layak, jika instrument penelitian bernilai dibawah 0,6 maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliable.

Tabel 4.11 Reliability Statistics Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	9

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Tabel 4.12 Reliability Statistics Variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	6

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Tabel 4.13 Reliability Statistics Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Tabel 4.13 Reliability Statistics Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

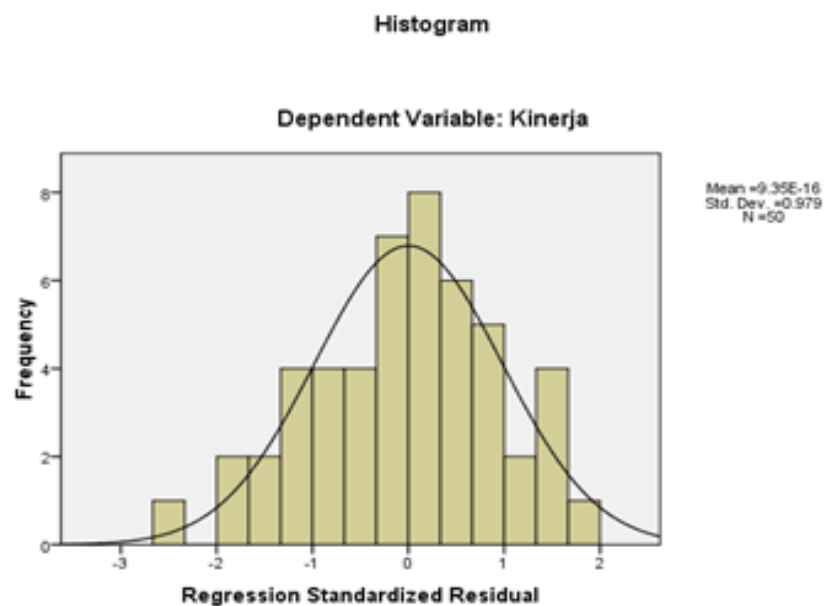
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Dari tabel diatas terlihat nilai uji reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan, komunikasi dan kinerja, dimana *Cronbach's Alpha* bernilai diatas 0,60 artinya dalam penelitian ini instrumen variabel kinerja layak untuk diteliti lebih lanjut.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

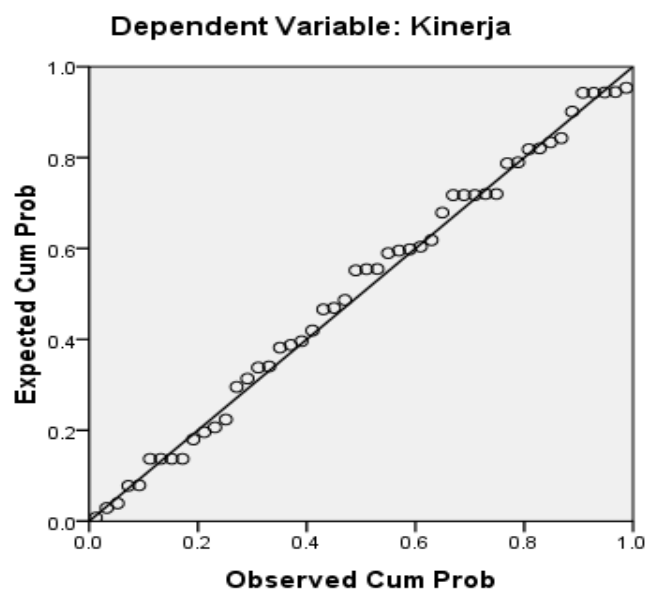
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Dari tabel diatas terlihat histogram normalitas tidak melenceng ke kiri atau kekanan, artinya dalam penelitian ini instrument sudah memenuhi asumsi normalitas, selanjutnya lihat juga distribusi normalitas dibawah ini.

Gambar 4.2 P-plotNormalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Dari gambar diatas terlihat distribusi mengikuti garis diagonal sehingga dalam penelitian ini instrument dinyatakan normal karena mengikuti distribusi normalitas. selain dengan uji grafik pengujian normalitas dalam peneltian juga menggunakan uji statistik dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* (K-S). Uji K-S, hasil dari pengujian akan ditampilkan pada tabel 4.14 dibawah ini

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93430601
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.048
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.516
Asymp. Sig. (2-tailed)		.953
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0.948 > \alpha (0,05)$ Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Kepemimpinan	.541	1.849
Komunikasi	.541	1.849

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

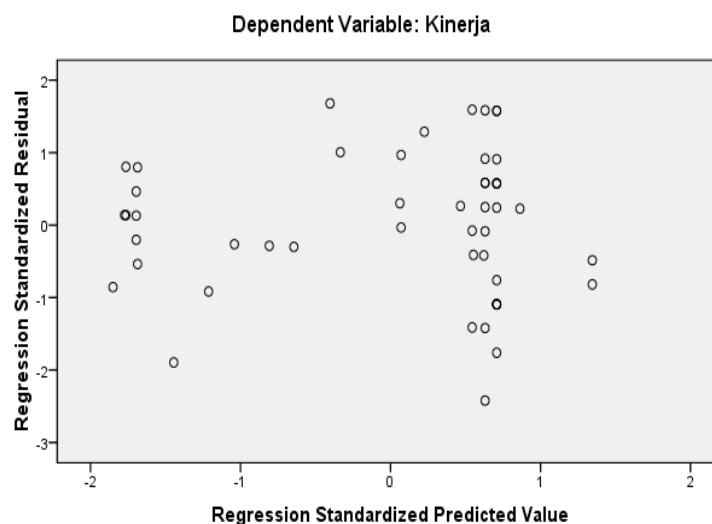
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas bisa ketiga variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance $> 0,10$ maka tidak terdapat multikoliniearitas dalam penelitian ini

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastitas
Scatterplot**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2023

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi

4.1.5 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.995	5.426		4.045	.000
Kepemimpinan	.232	.168	.104	3.250	.018
Komunikasi	.435	.279	.015	4.518	.001

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

a. Dependent Variable : Kinerja

Persamaan dari tabel diatas adalah

$$Y = 11.995 + 0.232X_1 + 0.435X_2 + e$$

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 11.995 menunjukkan besaran variabel bebas ke variabel terikat jika semua masing masing variabel bebas (Kepemimpinan dan komunikasi) mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu sebesar 11.995%
2. Nilai Koefisien X1 sebesar 0.232 bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah antara Kepemimpinan dengan kinerja jika variabel Kepemimpinan tidak mengalami kenaikan atau konstan samadengan 0

maka akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu sebesar 2.32%

3. Nilai Koefisien X_1 sebesar 0.435 bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah antara komunikasi dengan kinerja jika variabel kepuasan tidak mengalami kenaikan atau konstan samadengan 0 maka akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu sebesar 4.35%

4.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$. Adapun kriteria hipotesis menurut adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak dapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($50-2=48$), di peroleh t tabel 2,010.

**Tabel 4.17 Hasil Uji T
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.995	5.426		4.045	.000
Kepemimpinan	.232	.168	.104	3.250	.018
Komunikasi	.435	.279	.015	4.518	.001

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

- a. Dependent Variable : Kinerja
- b. Pengujian Kepemimpinan dengan Kinerja

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variable Kepemimpinan sebesar 3,250 Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 3,250 > t-tabel =2,010. Ini berarti terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu, Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,018 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,018 < α 0,05, sehingga H0 di tolak Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.

- c. Pengujian Komunikasi Dengan Kinerja

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variable Komunikasi sebesar 4.518 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (50-2=48), di peroleh t tabel 2,010. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang

signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 4.518 > t_{tabel} = 2,010$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu, Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak Ini berarti terdapat yang signifikan pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat kriteria pengujiannya adalah.

- a. $H_0: \beta = 0$, artinya Kepemimpinan dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.
- b. $H_0: \beta \neq 0$, artinya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.

- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.

Tabel 4.18 Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333.783	2	111.891	14.686	.000 ^a
Residual	221.897	47	8.977		
Total	225.680	49			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

- a. Predictors : (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable : Kinerja

Dari tabel diatas terlihat f_{hitung} bernilai 14.686, untuk variabel bebas dengan kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($50-2=48$), di peroleh f_{tabel} 3,19. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat, begitu pula sebaliknya, berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($14.686 > 3,19$) ini artinya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu, Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.

3. Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel

terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.620	.585	.558	1.79609

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

a. Predictors : (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0.585 atau senilai 58.5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu hal ini terlihat dari $t\text{-hitung} = 3,250 > t\text{-tabel} = 2,010$, Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,018 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,018 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu Kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Emron, 2018).

Kepemimpinan itu merupakan suatu kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Saragih, R. S., & Simarmata, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Bahri, S., Afandi, 2020), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Bahri, S., & Ritonga, 2022), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Arianty, 2016), (Astuti, R., & Prayogi, 2018), (Pasaribu, P. S., Bahri, S., & Asmiadi, 2022) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Terdapat pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu terlihat dari nilai t -hitung = 4.518 > t -tabel = 2,010, Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak Ini berarti terdapat yang signifikan pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu. komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu system dapat didirikan, dipelihara, dan diubah.

Komunikasi dalam suatu instansi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus dilakukan untuk organisasinya.

Dalam penelitian (Farisi, 2016), (Julita & Arianty, 2017), (Fachrezi, H., & Khair, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Yusnandar, 2016), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.3 Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Hasil penelitian terlihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($14.686 > 3,19$) ini artinya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu, Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu

Pegawai dalam melakukan pekerjaan, tidak akan terlepas dari suatu komunikasi, baik itu komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi sesama rekan kerja. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa

perintah, saran, pendapat maupun kritik. Komunikasi dalam suatu instansi itu sangat dibutuhkan karena dengan adanya komunikasi manusia bisa saling berkomunikasi dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi merupakan pesan yang berisi informasi dari seorang pimpinan kepada pegawai sehingga diantara keduanya mempunyai hubungan timbal balik. Menurut Davis (2012) mengatakan komunikasi adalah penyampaian (*transfer*) informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai kepada orang lain.

Kinerja pegawai yang baik, sangat didukung dari sikap pimpinan mereka. Kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Gomes, 2003). Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2020), (Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, 2022), menyatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil Penelitian ini terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dengan Kinerja karena nilai sig 0,018 < α 0,05, sehingga H₀ di tolak Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
2. Hasil Penelitian ini terdapan pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu, karena nilai sig 0,001 < α 0,05, sehingga H₀ di tolak Ini berarti terdapat yang signifikan pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
3. Hasil penelitian terlihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ (14.686 > 3,19) ini artinya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu, dan nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H₀ di tolak ini berarti Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu.
4. Nilai R square pada tabel diatas bernilai 0.585 atau senilai 58.5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas saran yang dapat peneliti sampaikan adalah:

1. Dalam meningkatkan kinerja para pegawai, hendaknya kepemimpinannya lebih memperhatikan dan mengarahkan para pegawainya dalam melakukan pekerjaan.
2. Harus menjaga Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, maupun sesama antar pegawai dan jarak antara pimpinan dan pegawai harus dipererat atasan harus mampu dalam mengakomodir hal tersebut sehingga tidak ada penurunan kinerja yang dikarenakan kurangnya komunikasi.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik diperlukan kerja sama, menerima instruksi komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini penulis tidak bisa menutupi bahwa pastilah ada kekurangan dalam penelitian ini, maka adapun keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga mungkin hasilnya kurang akurat.

3. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain Pada saat pengambilan data penulis tidak mengawasi secara langsung sehingga kesalahan dalam pengumpulan data tidak bisa terhindarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Astuti, R., & Prayogi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) “Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,”* 490–502.
- Bahri, S., & Ritonga, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1427–1442.
- Bahri, S., Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Brent, D. Ruben., & Stewart, L. P. (2015). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. (terj. Adreas S. Adiwardana). Pustaka Binaman Presindo.
- Effendy, O. U. (2014). *Komunikasi Teori dan Filsafat*. Rosda Karya.
- Emron, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi*

Edukasi Dan Humaniora, 336–351.

- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Indomedia Pustaka.
- Gibson, I. D. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Husaini, U. (2017). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Pemimpin dan

Kepemimpinan.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1267–1439.
- Komang, A. (2013). *Kinerja Pemerintah Daerah*. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 285.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu)*. CV Alfabeta.
- Nugroho, R. (2016). *Manajemen Kebijakan*. Elex Media Komputindo.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Rosda Karya.
- Pasaribu, P. S., Bahri, S., & Asmiadi, A. (2022). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga 1364 Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1364–1380.
- Purnama, N. I. (2021). The Effect of Performance Assessment and Incentives on Increasing Employee Achievement in PT. Indonesia Asahan Aluminium. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 547–554.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukaraja, R., & M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 270–284.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1st ed.). ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Ketiga). P.B. Seru.
- Suranto. (2018). *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Dee Publish.
- Wahjosumidjo. (2019). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Pertama). Prenada Media Group.
- Yusnandar, W. (2016). Influence Of Communication And Work Environment Of Employees Performance On The BPJS Branches Belawan. *Internasional Conference on Economics, Business, and Accounting*, 179–188.
- Tupty, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis faktor determinasi kinerja karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Fitri Annisa Siregar Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu”** untuk itu saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu responden meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Atas waktu dan ketersediaannya Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (✓) Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : S2 S1 D3 SLTA
5. Lama Bekerja : 1-2 tahun 3-4 tahun >5 tahun

Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia. Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

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

Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Indikator / Butir Pertanyaan	Distribusi Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
Bersifat Adil						
1.	Pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan lain dalam pemberian tugas					
Memberi Sugesti						
2.	Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada pegawainya dan berbagi pengalaman kerjanya					
Mendukung Tujuan						
3.	Pimpinan memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi					
4.	Pimpinan membantu pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi					
Sebagai Katalisator						
5.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan kepada pegawainya					
Menciptakan Rasa Aman						
6.	Pimpinan selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman, jika dikantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para pegawai					
Sebagai Wakil Organisasi						
7.	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi					
Sumber Inspirasi						
8.	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada pegawainya serta berpenampilan rapi dan menarik					
Bersikap Menghargai						
9.	Pimpinan Memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik					

Variabel Komunikasi (X2)

No	Indikator / Butir Pertanyaan	Distribusi Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
Pemahaman						
1.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang berikan					
Kesenangan						
2.	Saya merasa senang jika pendapat saya mendapat					

	tanggapan yang baik dari pimpinan dan rekan kerja					
Pengaruh Pada Sikap						
3.	Pemimpin yang bersikap ramah dan menyenangkan dapat berpengaruh pada sikap pegawainya					
Hubungan Yang Makin Baik						
4.	Sikap baik yang ditunjukkan pegawai dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan					
Tindakan						
5.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya meminta bantuan terhadap pegawai lainnya atau pimpinan					
6.	Setiap pimpinan memberikan tugas, saya akan langsung melaksanakannya sesuai dengan tugas yang diberikan					

KINERJA (Y)

No	Indikator / Butir Pertanyaan	Distribusi Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
Mutu Kerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan					
Kualitas Kerja						
2.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya					
Ketangguhan						
3.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan yang diberikan belum diselesaikan dengan tuntas					
Sikap						
4.	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya berusaha bekerja demi tercapainya tujuan organisasi					

TABULASI DATA

no	Identitas Responden			
	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja
1	2	1	2	3
2	2	1	2	3
3	2	1	2	3
4	2	1	2	3

5	2	1	2	3
6	2	1	2	3
7	2	2	2	3
8	3	2	2	2
9	2	1	2	3
10	2	1	2	3
11	3	1	2	3
12	2	2	2	3
13	2	2	2	3
14	2	1	2	3
15	2	2	2	3
16	2	1	4	3
17	3	2	4	2
18	3	1	2	3
19	4	1	2	3
20	2	1	4	3
21	3	2	4	3
22	2	2	2	3
23	2	2	3	2
24	2	1	3	2
25	2	1	2	2
26	2	1	2	3
27	3	2	3	2
28	3	2	3	2
29	2	1	3	2
30	3	1	2	3
31	2	1	3	2
32	3	1	4	3
33	4	2	3	3
34	4	2	3	2
35	1	1	2	2
36	2	2	2	2
37	1	1	2	3
38	1	2	2	3
39	2	2	2	2
40	1	2	2	2
41	2	2	2	2
42	2	1	2	2
43	3	1	2	2
44	3	2	2	3
45	2	1	2	2

46	1	2	2	3
47	2	2	3	3
48	3	2	4	2
49	2	1	2	2
50	3	1	2	3

Kepemimpinan (X1)										Komunikasi (X2)						Kinerja (Y)						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	total	1	2	3	4	5	6	total	1	2	3	4	5	total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	3	3	5	22	4	2	5	4	3	18
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	3	2	4	4	5	18
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	2	3	18
5	5	4	4	4	4	4	4	5	39	5	5	5	5	5	3	28	4	5	3	3	5	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	3	5	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	3	5	21
4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	24	1	5	5	1	5	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	5	2	2	3	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	4	3	26	3	5	5	2	5	20
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4	5	4	5	5	2	25	4	5	5	4	3	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	4	5	3	3	4	19
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	4	4	4	4	4	2	22	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	4	3	26	5	5	2	4	5	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	21
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	3	28	4	4	2	1	5	16
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4	5	4	5	5	3	26	2	4	3	3	5	17
5	4	5	4	4	5	5	5	4	41	4	4	4	4	4	2	22	4	4	3	3	4	18
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	29	3	5	3	3	5	19
4	4	4	5	5	4	5	5	4	40	4	4	4	4	4	3	23	4	4	2	3	5	18
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	5	4	4	4	4	4	25	5	4	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	5	5	5	5	4	3	27	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	5	4	4	4	4	5	26	4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	4	4	4	3	25	5	4	2	4	4	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	2	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	5	4	3	4	4	20
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	5	4	5	4	5	3	26	3	5	1	2	4	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	24

4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	4	5	5	5	4	3	26	5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	5	4	4	4	4	3	24	4	5	5	5	3	22
4	4	4	4	5	5	5	4	5	40	4	5	5	5	5	3	27	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	5	5	5	4	3	26	5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	3	19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	4	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	5	3	5	5	4	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	2	20
4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	4	4	5	5	4	3	25	5	2	1	1	4	13
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	4	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	28	4	5	1	2	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	4	5	1	1	4	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	23	2	4	1	1	4	12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	3	5	1	1	4	14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	1	4	17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	3	4	19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	3	5	3	1	4	16
4	5	4	4	4	5	5	5	5	41	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	3	4	18

OUPUT OLAH DATA SPSS

IDENTITAS RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	5	10.0	10.0	10.0
30-40 tahun	29	58.0	58.0	68.0
40 - 50 tahun	13	26.0	26.0	94.0
> 50 tahun	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki laki	28	56.0	56.0	56.0
Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	35	70.0	70.0	70.0
D3	9	18.0	18.0	88.0
Diploma	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-4 Tahun	20	40.0	40.0	40.0
> 5 Tahun	30	60.0	60.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden

Frequency Table

x11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	39	78.0	78.0	78.0
ss	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	37	74.0	74.0	74.0
ss	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	38	76.0	76.0	76.0
ss	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	38	76.0	76.0	76.0
ss	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	36	72.0	72.0	72.0
ss	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	34	68.0	68.0	70.0
ss	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	33	66.0	66.0	68.0
ss	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	32	64.0	64.0	66.0
ss	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	33	66.0	66.0	68.0
ss	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	34	68.0	68.0	68.0
ss	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	33	66.0	66.0	68.0
	ss	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s	36	72.0	72.0	72.0
	ss	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	34	68.0	68.0	70.0
	ss	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	4.0	4.0	4.0
	s	37	74.0	74.0	78.0
	ss	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	3	6.0	6.0	6.0
	ks	22	44.0	44.0	50.0
	s	20	40.0	40.0	90.0

ss	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	2.0	2.0	2.0
ts	2	4.0	4.0	6.0
ks	9	18.0	18.0	24.0
s	21	42.0	42.0	66.0
ss	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	4	8.0	8.0	8.0
ks	5	10.0	10.0	18.0
s	18	36.0	36.0	54.0
ss	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	6	12.0	12.0	12.0
ts	6	12.0	12.0	24.0
ks	15	30.0	30.0	54.0
s	6	12.0	12.0	66.0
ss	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	8	16.0	16.0	16.0
ts	6	12.0	12.0	28.0
ks	11	22.0	22.0	50.0
s	17	34.0	34.0	84.0
ss	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	2.0	2.0	2.0
ks	5	10.0	10.0	12.0
s	27	54.0	54.0	66.0
ss	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	Kepemimpinan
x11	Pearson Correlation	1	.786**	.719**	.606**	.529**	.680**	.647**	.616**	.454**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x12	Pearson Correlation	.786**	1	.628**	.735**	.646**	.776**	.739**	.704**	.647**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x13	Pearson Correlation	.719**	.628**	1	.561**	.693**	.633**	.599**	.568**	.318*	.762**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x14	Pearson Correlation	.606**	.735**	.561**	.693**	.728**	.787**	.661**	.412**		.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x15	Pearson Correlation	.529**	.646**	.693**	.693**	.642**	.695**	.572**	.517**		.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x16	Pearson Correlation	.680**	.776**	.633**	.728**	.642**	.879**	.683**	.635**		.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x17	Pearson Correlation	.647**	.739**	.599**	.787**	.695**	.879**	.804**	.520**		.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x18	Pearson Correlation	.616**	.704**	.568**	.661**	.572**	.683**	.804**	.489**		.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x19	Pearson Correlation	.454**	.647**	.318*	.412**	.517**	.635**	.520**	.489**		.682**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.024	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.806**	.896**	.762**	.830**	.804**	.901**	.904**	.828**	.682**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	Komunikasi
x21	Pearson Correlation	1	.532**	.527**	.394**	.460**	.134	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.001	.353	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x22	Pearson Correlation	.532**	1	.695**	.879**	.696**	-.218	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.129	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x23	Pearson Correlation	.527**	.695**	1	.732**	.605**	-.033	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.820	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x24	Pearson Correlation	.394**	.879**	.732**	1	.723**	-.192	.797**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.181	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x25	Pearson Correlation	.460**	.696**	.605**	.723**	1	-.103	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.475	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x26	Pearson Correlation	.134	-.218	-.033	-.192	-.103	1	.266
	Sig. (2-tailed)	.353	.129	.820	.181	.475		.062
	N	50	50	50	50	50	50	50
Komunikasi	Pearson Correlation	.720**	.805**	.808**	.797**	.771**	.266	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.062	
	N	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	Komunikasi
x21	Pearson Correlation	1	.532**	.527**	.394**	.460**	.134	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.001	.353	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x22	Pearson Correlation	.532**	1	.695**	.879**	.696**	-.218	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.129	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x23	Pearson Correlation	.527**	.695**	1	.732**	.605**	-.033	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.820	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x24	Pearson Correlation	.394**	.879**	.732**	1	.723**	-.192	.797**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.181	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x25	Pearson Correlation	.460**	.696**	.605**	.723**	1	-.103	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.475	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x26	Pearson Correlation	.134	-.218	-.033	-.192	-.103	1	.266
	Sig. (2-tailed)	.353	.129	.820	.181	.475		.062
	N	50	50	50	50	50	50	50
Komunikasi	Pearson Correlation	.720**	.805**	.808**	.797**	.771**	.266	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.062	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Kinerja
y1	Pearson Correlation	1	-.217	.197	.477**	-.162	.517**
	Sig. (2-tailed)		.131	.170	.000	.261	.000
	N	50	50	50	50	50	50

y2	Pearson Correlation	-.217	1	-.022	-.188	.252	.211
	Sig. (2-tailed)	.131		.878	.191	.078	.142
	N	50	50	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	.197	-.022	1	.606**	.013	.800**
	Sig. (2-tailed)	.170	.878		.000	.931	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y4	Pearson Correlation	.477**	-.188	.606**	1	-.182	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.191	.000		.206	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y5	Pearson Correlation	-.162	.252	.013	-.182	1	.190
	Sig. (2-tailed)	.261	.078	.931	.206		.186
	N	50	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.517**	.211	.800**	.781**	.190	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.142	.000	.000	.186	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	9

Reliability Statistics

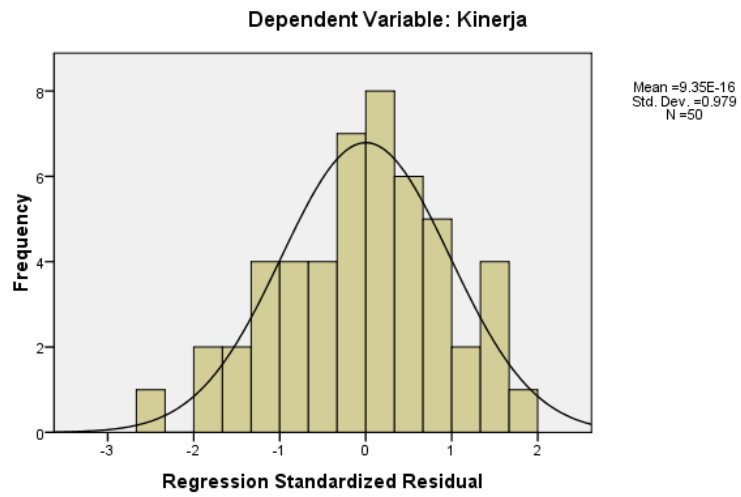
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	6

Reliability Statistics

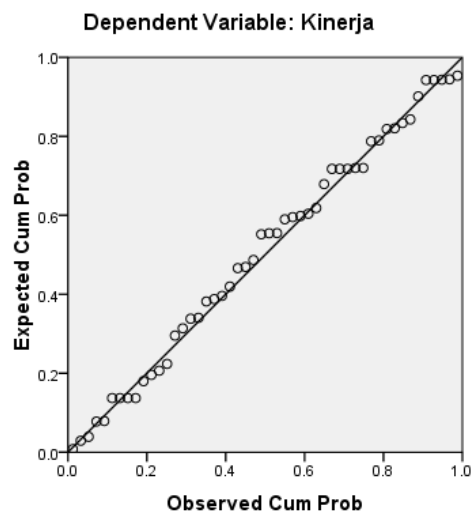
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

ASUMSI KLASIK

Histogram

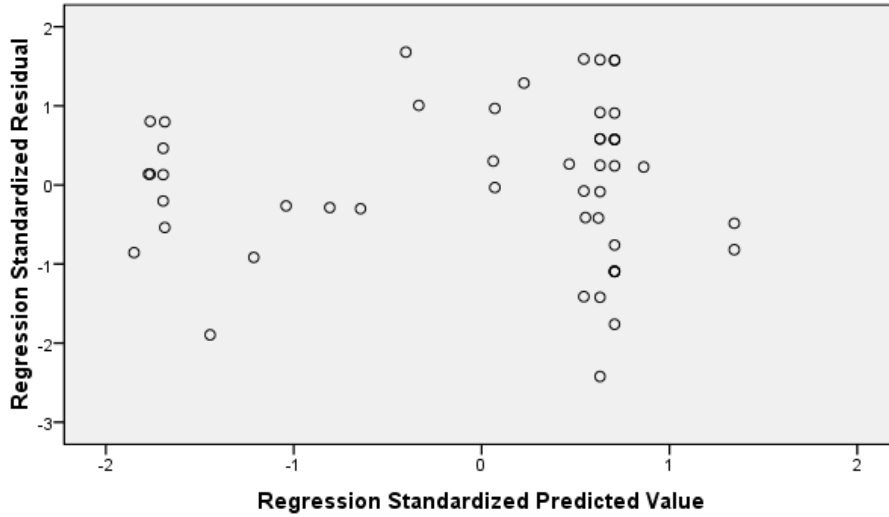


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93430601
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.048
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.516
Asymp. Sig. (2-tailed)		.953
a. Test distribution is Normal.		

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.541	1.849
Komunikasi	.541	1.849

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.541	1.849
Komunikasi	.541	1.849

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.995	5.426		4.045	.000
Kepemimpinan	.232	.168	.104	3.250	.018
Komunikasi	.435	.279	.015	4.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

REGRESSI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.783	2	111.891	14.686	.000 ^a
	Residual	221.897	47	8.977		
	Total	225.680	49			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.585	.558	1.79609

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238


PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2349/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/3/2022

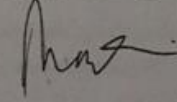
Nama Mahasiswa : Fitri Annisa Siregar
NPM : 1805160033
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/3/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si *in* 25/3/2022

Judul Disetujui**) : Pengaruh Kepemimpinan Dan komunikasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Perdagangan Dan Perindustrian kab. Labuhan Batu

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 11 April 2022
Dosen Pembimbing


(Nadia Ika Purnama, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Disi oleh Pimpinan Program Studi

**) Disi oleh Dosen Pembimbing

Scan ini diakhiri oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2349/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/3/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/3/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fitri Annisa Siregar
NPM : 1805160033
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi ketepatan waktu maupun dari segi kualitas yang dihasilkan
2. Kurang nyamannya suasana kerja pegawai karena minimnya penerangan dan kebersihan ruangan.
3. Rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang mempengaruhi kinerja pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Fitri Annisa Siregar)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 930 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Ramadhan 1443 H
14 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Disperindag Labuhanbatu
Jln.Gelugur No.18 Sirandorung, Rantau Utara
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Fitri Annisa Siregar
Npm : 1805160033
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhabatu

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 930 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 14 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fitri Annisa Siregar
N P M : 1805160033
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhabatu

Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Ramadhan 1443 H
14 April 2022 M

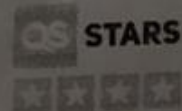


Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
JL. GELUGUR NO. 18 RANTAUPRAPAT

Nomor : 510 / 569 /Dag.Ind/I/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : --
Perihal : **Izin Riset**

Rantauprapat, 26 April 2022
Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

di -
Tempat

Berdasarkan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu Nomor : 070/0440/BKBP-III/2022 Tanggal 25 April 2022
2. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 930/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal 13 April 2022

Berkenaan hal tersebut diatas, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **FITRI ANNISA SIREGAR**
Alamat : Lingkungan Kampung Sawah
Pekerjaan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
Judul Riset : "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu".
Tempat Riset : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
Lamanya Riset : 1 Minggu
Penanggung Jawab : H. Januri, SE, MM, M.Si
Maksud dan Tujuan : Izin Riset

Yang mana pada prinsipnya kami tidak menaruh keberatan atas penelitian yang dilaksanakan oleh yang namanya tersebut diatas.

Demikian disampaikan kiranya maklum untuk dapat dipergunakan semestinya.

KEPALA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN LABUHANBATU



CHAIRUDDIN NASUTION, S.Sos
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19720718 199308 1 001

Tembusan :

1. Bapak Bupati Labuhanbatu
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu
3. Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
4. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Islam Sumatera Utara



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

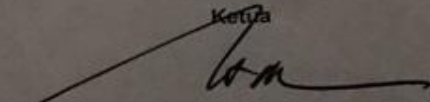
Pada hari ini Jumat, 30 November 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang diarahkan bahwa :

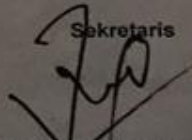
Nama : Fitri Annisa Siregar
N.P.M. : 1805160033
Tempat / Tgl.Lahir : Sigambal, 29 April 1999
Alamat Rumah : Lingkungan Kampung Sawah
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
Disetujui / tidak disetujui *)

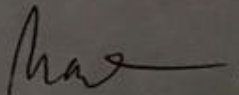
Item	Komentar
Judul	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi Terhadap kinerja pegawai pada Dinas perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
Bab I
Bab II	Perbancan kaitan pustaka
Bab III	Judul pendutan / Judul tabel pendutan
Lainnya	Ditertasi dosen Pembimbing
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

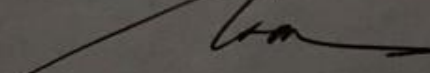
Medan, Jumat, 30 November 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembanding


Nadia Ika Purnama, SE, M.Si


Jasman Saripuddin, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 30 November 2023** menerangkan bahwa:

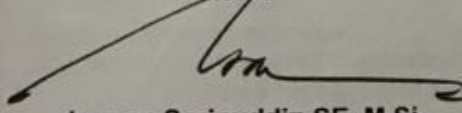
Nama : Fitri Annisa Siregar
N.P.M. : 1805160033
Tempat / Tgl.Lahir : Sigambal, 29 April 1999
Alamat Rumah : Lingkungan Kampung Sawah
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Nadia Ika Purnama, SE, M.Si*

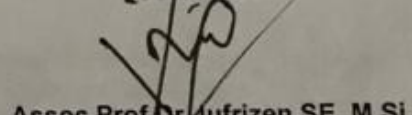
Medan, Jumat, 30 November 2023

TIM SEMINAR

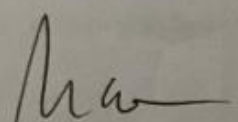
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

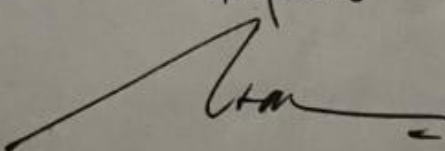
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Nadia Ika Purnama, SE, M.Si

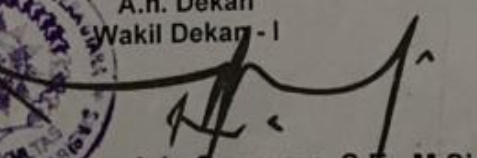
Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 30 November 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Fitri Annisa Siregar
N.P.M. : 1805160033
Tempat / Tgl.Lahir : Sigambal, 29 April 1999
Alamat Rumah : Lingkungan Kampung Sawah
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nadia Ika Purnama, SE, M.Si**

Medan, Jumat, 30 November 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Nadia Ika Purnama, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I

Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN: 0105087601



PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN

JALAN GELUGUR NO. 18 TELP. (0624) 7671756 FAX (0624) 7671756
RANTAUPRAPAT

SURAT KETERANGAN

No : 510 /461 /Dag.Ind/I/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **CHAIRUDDIN NASUTION, S.Sos**
NIP : 19720718 199308 1 001
Pangkat/Golru : Pembina Tingkat I/IV-b
Jabatan : Plt. Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **FITRI ANNISA SIREGAR**
NPM : 1805160033
Asal Perg Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis
Maksud dan Tujuan : Izin Riset

Telah melaksanakan riset di Dinas Perdagangan dan Perindustrian selama 1 minggu untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Plt. Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian
Kabupaten Labuhanbatu





UMSU
Digital | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 686 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Sya'ban 1444 H
07 Maret 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Disperindag Labuhanbatu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV- V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Fitri Annisa Siregar**
N P M : **1805160033**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhabatu.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fitri Annisa Siregar
Tempat / Tgl Lahir : Sigambal, 29 April 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Gunung Mas No.5
Anak ke : 1 dari 0 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Anan Siregar
Ibu : Butsiani Muslim
Alamat : Lingkungan Kampung Sawah Sigambal, Rantauprapat.

Pendidikan Formal

1. Min Sigambal
2. SMP Negeri 2 Rantau Selatan
3. SMK Negeri 1 Rantau Utara
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 13 Maret 2023



Fitri Annisa Siregar

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fitri Annisa Siregar
Tempat / Tgl Lahir : Sigambal, 29 April 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Gunung Mas No.5
Anak ke : 1 dari 0 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Anan Siregar
Ibu : Butsiani Muslim
Alamat : Lingkungan Kampung Sawah Sigambal, Rantauprapat.

Pendidikan Formal

1. Min Sigambal
2. SMP Negeri 2 Rantau Selatan
3. SMK Negeri 1 Rantau Utara
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 13 Maret 2023



Fitri Annisa Siregar