

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN GAYA
KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA**

SKRIPSI

Oleh :

ASYIATUN RODHIAH

1903110220

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

MEDAN

2023

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : **Asyiatun Rodhiah**
NPM : 1903110220
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada hari, tanggal : Kamis, 24 Agustus 2023
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **Dr. Muhammad Said Harahap, S.Sos., M.I.Kom**

PENGUJI II : **H. Tenerman, S.Sos., M.I.Kom**

PENGUJI III : **Rahmanita Ginting, MSc, Ph.D.,**



PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : Asyiatun Rodhiah
NPM : 1903110220
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA**

Medan, 24 Agustus 2023

Bimbimbing



RAHMANITA GINTING, MSc., Ph.D
NIDN : 0131087302

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



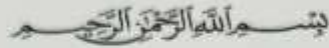
AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom
NIDN : 0127048401

Dibaca



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

PERNYATAAN



Dengan ini saya, **ASYIATUN RODHIAH**, NPM 1903110220, menyatakan dengan ini sungguh-sungguh :

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

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

1. Skripsi ini saya beserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang saya terima.

Medan, Agustus 2023

Yang Menyatakan



ASYIATUN RODHIAH

1903110220

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat kepada seluruh makhluk yang bernafas dimuka bumi. Dialah yang maha pengasih namun tak pilih kasih dan karena Dialah akhirnya penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan tepat pada waktunya, yang berjudul “Efektivitas Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara”.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini secara khusus Kepada orang tua penulis Alm Ayahanda Amirul Simatupang dan Ibunda Syraifah Hanum Nasution, Abang dan Kakak yang memberikan nasihat dan dukungan moral, material, serta memberikan nasihat selama menjalani perkuliahan sampai tahap penyusunan skripsi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abrar Adhani, M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu

Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.Ap selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Akhyar Ansori S.Sos, M.I.Kom selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Faizal Hamzah Lubis, S.Sos, M.I.Kom selaku Sekretaris Prodi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rahmanita Ginting S.Sos., M.Sc., Ph.D, selaku pembimbing penulis dan juga selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini
8. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis menjalani perkuliahan.
9. Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah membantu penulis dalam kelengkapan berkas-berkas dan juga informasi perkuliahan.
10. Bapak Maeda Soetopo, S.STP, MSP, Selaku Kepala Dinas Pencatatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Batu Bara dan Seluruh Pegawai.
11. Bapak/Ibu Seluruh pegawai PNS dan Honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara. .
12. Kepada Ibu Penulis Rahmayani Nasution yang membantu segala

Administrasi penulis selama melakukan Penelitian.

13. Teman- teman PK IMM FISIP UMSU Stambuk 2019 yang telah membersamai penulis selama masa perkuliahan.
14. Kepada teman-teman kelas D Ilmu Komunikasi 2019 yang selalu membantu semasa perkuliahan
15. Kakanda penulis Desi Widya, S.I.Kom yang dari awal hingga akhir telah membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi saya.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis menyadari dalam pengerjaan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis memohon maaf jika ada kesalahan dan penulis mengharapkan kritik dan saran.

Medan, Agustus 2023

Penulis,

Asyiatun Rodhiah

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA

ASYIATUN RODHIAH

1903110220

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara. Teori yang dipakai dalam penelitian adalah teori gaya komunikasi yang dikemukakan oleh Tubss dan Moss yang menjelaskan terdapat 6 gaya komunikasi diantaranya: *the controlling style*, *the equalitarian style*, *the structuring style*, *the dynamic style*, *the relingushing style*, dan *the withdrawl style*, dan kepemimpinan yang efektif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan total sampel sebanyak 87 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji uji realibilitas, dan uji asumsi klasik dengan metode analisis data menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,176 > 0,05$ dan gaya komunikasi pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara bersamaan efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$.

Kata Kunci: *efektivitas kepemimpinan, gaya komunikasi pemimpin, dan kinerja pegawai.*

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| Abstrak..... | iv |
| Daftar Isi | v |
| Daftar Tabel..... | viii |
| Daftar Gambar | ix |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 4 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 5 |
| BAB II URAIAN TEORITIS | 7 |
| 2.1 Komunikasi | 7 |
| 2.2 Gaya Komunikasi..... | 9 |
| 2.3 Kepemimpinan | 12 |
| 2.4 Efektivitas | 17 |
| 2.5 Kinerja..... | 19 |
| 2.6. Hipotesis | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 24 |
| 3.2 Kerangka Konsep | 24 |
| 3.3 Definisi Konsep..... | 25 |
| 3.4 Definisi Operasional..... | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5. Populasi dan Sampel | 29 |
| 3.6. Teknik Pengumpul Data..... | 30 |
| 3.7. Teknik Analisis Data..... | 32 |
| 3.7.1. Uji instrument penelitian..... | 32 |
| 1. Uji Validalitas | 32 |
| 2. Uji Realibilitas | 33 |
| 3.7.2. Uji Asumsi Klasik..... | 33 |
| 1. Uji Normalitas..... | 33 |
| 2. Uji Multikolinierialitas..... | 34 |
| 3. Uji Heterokedastisitas | 34 |
| 3.7.3. Metode Analisis Data..... | 35 |
| 3.7.4. Pengujian Hipotesis | 35 |
| 1. Uji Simultan (Uji-f)..... | 35 |
| 2. Uji Parsial (Uji-t)..... | 36 |
| 3. Uji R ² (Uji Koefisien determinasi) | 37 |
| 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 38 |
| 3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 40 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 40 |
| 4.1.1 Karakteristik Responden..... | 40 |
| 4.1.2 Uji Instrument Penelitian | 41 |
| 4.1.3 Uji Asumsi Klasik..... | 44 |
| 4.1.4 Metode Analisis Data..... | 48 |
| 4.1.5. Uji Hipotesis | 49 |
| 4.2. Pembahasan..... | 53 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| BAB V PENUTUP | 56 |
| 5.1 Simpulan | 56 |
| 5.2 Saran | 56 |
| DAFTAR PUSTAKA | 58 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 28 |
| Tabel 3.2 Skor Skala Likert. | 31 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 40 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 41 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji validalitas Efektivitas Kepemimpinan..... | 42 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji validalitas Gaya Komunikasi..... | 42 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji validalitas Kinerja Pegawai | 43 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas | 44 |
| Tabel 4.8 Hasil uji normalitas | 45 |
| Tabel 4. 9 Hasil uji multikolinearitas | 46 |
| Tabel 4.10 Hasil uji regresi linier berganda dengan output koefisien..... | 48 |
| Tabel 4.11 Hasil uji parsial (uji t) | 50 |
| Tabel 4.12 Hasil uji parsial (uji f) | 51 |
| Tabel 4.13 Hasil uji koefisien determinasi..... | 53 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3.1 Kerangka Konsep..... | 25 |
| Gambar 4.1 Hasil uji Heterokedastisitas..... | 47 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Komunikasi di dalam internal perusahaan yang kurang berjalan baik bisa menyebabkan pegawai enggan melakukan tanggung jawabnya secara ideal atau tidak sepenuh hati ketika bekerja sehingga kinerja kerja karyawan menjadi rendah dan pada akhirnya ini berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Faktor karyawan menjadi faktor penentu, karena jika kekeliruan dan kesalahan muncul efeknya menjadi hambatan di organisasi, bahkan dapat menyebabkan kegagalan di organisasi. Tujuan dari perusahaan harus didukung oleh seluruh pegawai yang mengambil peranan aktif menjalankan fungsi dan tugasnya.

Pemimpin yang baik adalah yang berhasil meningkatkan kinerja karyawan melalui wewenang yang diembannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan, alasannya kelangsungan hidup dan kemajuan suatu instansi ataupun organisasi bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas dan efektivitas dari para pegawai dan atasannya, dimana produktivitas dan efektivitas tersebut dipengaruhi oleh keberhasilan komunikasi internal kalangan para pegawai yang akhirnya dapat tercipta motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat memenuhi target dan rencana bisnis perusahaan (Pace & Faules, 2012:27).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias dan mampu memberikan contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pada sebuah organisasi pemerintahan kesuksesan dan kegagalan dalam pelaksanaan pelayanan publik, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan dukungan dari pemerintahan yang baik maka penyelenggaraan program yang telah disusun dan ditetapkan akan terwujud.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah tanggung jawab Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah serta mempunyai tugas membantu masyarakat memberikan pelayanan dalam mengurus administrasi kependudukan.

Efektivitas merupakan salah satu faktor untuk mengukur prestasi kerja manajemen. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih peralatan atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan organisasi atau instansi dipengaruhi oleh perilaku pemimpin dan gaya komunikasi seorang pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Peranan pimpinan atau kepemimpinan dalam organisasi atau instansi ada 3 yang dikemukakan oleh siagian dalam tulisan wicaksono sebagai berikut: peranan

yang bersifat Interpersonal yaitu bahwa seorang pimpinan dalam organisasi atau instansi merupakan simbol akan keberadaan organisasi dan bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada anggota, peranan yang bersifat Informasional yaitu peranan yang bersifat pemberi, penerima dan menganalisis informasi, dan peranan pengambilan keputusan yaitu pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil, berupa mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi.

Gaya kepemimpinan demokrasi atau demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang baik untuk mencari solusi di dalam proses menetapkan kebijakan karena di dalam gaya kepemimpinan demokrasi tersebut memberikan kebebasan pegawai untuk menyumbangkan pemikirannya.

Namun apabila dilihat melalui perkembangannya terutama dalam pemanfaatan kemajuan teknologi pada saat ini sudah memiliki banyak kemajuan. Hal ini dapat dilihat melalui akun media social DISDUKCAPIL Batu Bara yang saat ini mempunyai program moling (mobil keliling) dan siber kia yang bertujuan untuk mengunjungi masyarakat desa serta memberikan pelayanan pengurusan dokumen kependudukan kepada masyarakat, seperti perekaman KTP Elektronik, Pengurusan Kartu keluarga, Pengurusan Akta Kelahiran dan Kartu Identitas Anak. Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah gaya komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin dapat memepengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara, melalui penelitian yang berjudul Efektivitas Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada permasalahan atau latar belakang yang telah dipaparkan tersebut diatas, maka rumusan penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batubara
2. Apakah ada pengaruh gaya komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara.
3. Apakah ada pengaruh efektivitas dan gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

1.3. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui gaya komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara
3. Untuk mengetahui efektifitas dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu

Bara.

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Secara akademis, menambah wawasan mengenai bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Batu Bara
3. Secara Praktis, hasil penelitian diharapkan bisa digunakan sebagai masukan bagi instansi dalam pemecahan masalah mengenai efektivitas dan gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

1.4. Sistematika Penulisan

Pada penulisan skripsi ini penulis membuat suatu sistematika dengan membagi penulisan menjadi V (Lima) bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada bab ini menjelaskan tentang pengertian komunikasi, gaya komunikasi, kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menguraikan tentang jenis penelitian konsep, kerangka konsep, definisi konsep, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi penelitian dan deskripsi ringkas objek penelitian.

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan selama melakukan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Komunikasi

2.1.1. Pengertian Komunikasi

Laswell (dalam Effendy, 2009:9) menyatakan bahwa cara yang terbaik untuk menerangkan proses komunikasi adalah menjawab pertanyaan: *Who? Says What? In Which Channel? To Whom? With What Effect?* (Siapa? Mengatakan Apa? Melalui Saluran Apa? Kepada Siapa? Dengan Efek Apa?), jawaban bagi pertanyaan paradigmatic Laswell itu merupakan unsur-unsur proses komunikasi, yaitu *Communicator* (Komunikator) *message* (Pesan), *Media* (Media), *Receiver* (Komunikan) dan *Effect* (Efek).

Hovland, Janis dan Kelley (1953) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya (khalayak).

Disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan baik dengan isyarat, gambar, gaya, kepada komunikan dari komunikator melalui saluran-saluran (media) tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud memberikan efek kepada komunikan sesuai yang diinginkan komunikator.

2.1.2. Unsur Komunikasi

Komunikasi terdiri dari sejumlah unsur, Secara umum, Unsur-unsur komunikasi adalah sebagai berikut:

a. Komunikator

Komunikator adalah pemberi pesan yang akan menyampaikan pesan kepada komunikan.

b. Komunikan

Komunikan adalah penerima pesan. Komunikan dapat bertindak sebagai komunikan individu maupun komunikan kelompok, dapat juga berupa orang ataupun kelompok orang atau organisasi.

c. Pesan

Pesan berupa inti atau berita yang mengandung arti. Oleh karena itu, pesan yang disampaikan komunikator harus dirancang sedemikian rupa sehingga pesan tersebut dapat menarik perhatian komunikan.

d. Media

Media komunikasi yang dipilih dapat berwujud media tertulis, lisan, dan sebagainya, atau dapat pula kombinasi dari keseluruhan media sesuai dengan tujuan dan kepentingan dalam pesannya kepada komunikan,

e. Umpan Balik

Umpan balik adalah keluaran yang dihasilkan, yang dapat berupa tanggapan atau respons dari pesan (*message*) yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

2.2 Gaya komunikasi

Gaya komunikasi adalah perilaku komunikasi yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan *feedback* dari orang lain terhadap pesan organisasional yang disampaikan dari definisi diatas, dapat dijelaskan bahwa gaya komunikasi merupakan seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam suatu situasi tertentu, masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan tergantung pula pada maksud pengirim dan harapan dari penerima.

Gaya komunikasi pemimpin adalah perilaku komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, dengan kata lain cara atau bagaimana seorang pimpinan/atasan berkomunikasi dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu. Gaya komunikasi didefinisikan oleh Tubbs & Moss (dalam Ruliana, 2014: 31-32) sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam situasi tertentu.

Tubbs dan Moss (dalam Ruliana 2014: 31-32) mengemukakan pula enam gaya komunikasi, yaitu:

a. *The Controlling Syle*

Gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau *one way*

communicators.

The controlling style of communications ini sering dipakai untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak efektif dan pada umumnya dalam bentuk kritik. Namun demikian, gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini tidak jarang bernada negatif sehingga menyebabkan orang lain memberi respons atau tanggapan yang negatif pula.

b. *The Equalitarian Style*

Aspek penting gaya komunikasi ini adalah adanya landasan kesamaan. *The equalitarian style of communications* yang ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun yang bersifat dua arah (*two way communications*), dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

The equalitarian style ini lebih memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerjasama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks. Gaya komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi diantara para anggota dalam suatu organisasi.

c. *The Structuring Style*

Gaya komunikasi ini memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Pengirim pesan lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagai informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

d. *The Dynamic Style*

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau *sender* memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*). *The dynamic style of communications* ini sering dipakai oleh para juru kampanye ataupun supervisor yang membawahi para wiraniaga (*salesman* atau *sales women*). Tujuan utama gaya komunikasi yang agresif ini adalah menstimulasi atau merangsang kerja, pegawai untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi ini cukup efektif dalam mengatasi persoalan yang bersifat kritis, namun dengan persyaratan bahwa pegawai atau bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah yang kritis tersebut.

e. *The Relinquishing Style*

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah meskipun pengirim pesan mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini efektif ketika

pengirim pesan atau sender sedang bekerjasama dengan orang yang berpengetahuan atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebarkannya.

f. *The Withdrawl Style*

Akibat yang muncul jika gaya komunikasi ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya komunikasi ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan atau kesulitan antarpribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut. Seseorang mengatakan “saya tidak ingin dilibatkan dalam persoalan ini”, bermakna bahwa ia mencoba melepaskan diri dari tanggung jawab, tetapi juga mengindikasikan suatu keinginan untuk menghindari komunikasi dengan orang lain.. Gaya komunikasi ini tidak layak dipakai dalam konteks komunikasi organisasi.

2.3. Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam Bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, penerus, penggerak, ketua ,kepala,penuntun, raja, tua-tua dan sebagainya (Johnsons,2012). Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, karena seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan “pemimpin”. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum.

Terdapat dua teori kepemimpinan yang banyak digunakan dalam penelitian sehingga dapat menjadi acuan dalam membahas kepemimpinan didalam kelompok. Teori-teori tersebut adalah:

a. Fiedler contingency model of leadership

Teori ini memusatkan perhatiannya bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menguntungkan dalam kelompok. Adapun situasi yang menguntungkan dapat dicapai dengan tiga cara yaitu:

1. Adanya hubungan antara anggota kelompok dan pemimpin kelompok
2. Adanya kegiatan yang terencana dari kelompok.
3. Adanya kekuatan posisi pimpinan yang diperoleh melalui otoritas formal.

b. Path goal leadership theory

Teori ini berdasarkan teori motivasi. *Path goal leadership theory* pada prinsipnya menerangkan bahwa ada pengaruh dari tingkah laku pemimpin yang dapat memotivasi bawahan, kepuasan kerja, serta aktivitas bawahan.

Dasar dari teori ini bahwa tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka untuk memberi arahan dan dukungan serta

menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

Model kepemimpinan ini menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan dan kepuasan pengikutnya. Teori ini memfokuskan bagaimana pemimpin memengaruhi persepsi pengikutnya pada tujuan kinerja, tujuan pengembangan diri, dan jalan untuk menggapai tujuan.

2.2.2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan meliputi: berkenaan dengan perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasi.

Stoner menyatakan bahwa agar kelompok mampu beroperasi secara efektif maka seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu: Fungsi yang berorientasi tugas atau penyelesaian masalah (*task related/ problem solving function*), fungsi ini berkenaan dengan fungsi pemimpin dan kepemimpinan dalam memberikan saran terhadap penyelesaian masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.

Kedua Fungsi pemeliharaan grup atau fungsi sosial (*group maintenance function/social function*), fungsi ini berkenaan dengan fungsi kepemimpinan untuk membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, dan memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi.

2.2.3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Path goal Leadership model oleh Robert House (dalam Santosa, 2006) berpendapat bahwa efektivitas pemimpin ditentukan oleh interaksi antara tingkah laku pemimpin dengan karakteristik situasi. Teori ini dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo (2005), Gaya kepemimpinan yang diterapkan ada lima kategori:

a. Kepemimpinan Direktif

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok. Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus diselesaikan dan standar kerja, serta memberitahukan jadwal kerja yang harus diselesaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi, dan pengawasan.

b. Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukkan sikap memperhatikan anggotanya. Gaya suportif menggambarkan situasi dimana bawahan yang memiliki kebutuhan tinggi

untuk berkembang mengerjakan tugas yang mudah, sederhana dan rutin. Jika pemimpin ingin meningkatkan kesatuan dan kekompakan kelompok digunakan gaya kepemimpinan suportif.

c. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini tampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada di dalam organisasi sehingga pegawai merasa dihargai untuk membagikan pikiran serta pendapatnya, dan mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi berbagai persoalan rumit yang dihadapi dalam organisasi.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini mirip gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin melibatkan partisipasi dari seluruh pegawai untuk terlibat. Perbedaannya, kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan pikiran dan masukan dari pegawai, sedangkan kepemimpinan partisipatif lebih memberdayakan pegawai untuk terlibat langsung dalam pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

e. Kepemimpinan Orientasi Pencapaian

Pemimpinan menghadapi anggota-anggota pada tujuan yang menantang, mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam pencapaian tujuan tersebut, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok. Kepemimpinan yang berorientasikan kepada prestasi dihipotesiskan akan meningkatkan usaha dan kepuasan bila pekerjaan tersebut

tidak terstruktur (misalnya kompleks dan tidak diulang-ulang) dengan meningkatkan rasa percaya diri dan harapan akan menyelesaikan sebuah dan tujuan yang menantang.

2.4. Efektivitas

2.3.1 Pengertian Efektivitas

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dikemukakan efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil. Masih menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi efektivitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan

Menurut Bastian efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output atau keluaran kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya istilah efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah ditentukan.

Effendy menjelaskan efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan. Jadi dapat diartikan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah

tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, kemudian dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah hubungan antara output dan prosedur dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dan fokus pada hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan dan hasil yang memuaskan dalam melaksanakan tugas dari suatu organisasi atau tercapainya sasaran dengan adanya kegiatan pelaksanaan sektor publik memiliki pengaruh yang positif bagi penyediaan pelayanan untuk masyarakat.

2.3.2. Ukuran Efektivitas

Kepemimpinan dapat diartikan keahlian dalam memotivasi bawahan dengan cara berprestasi dengan bersemangat serta yakin pada doiri sendiri dalam mencapai pada apa yang ditetapkan. Fungsi kepemimpinan mencakup presentasi berbagai isu kepemimpinan dan dampaknya terhadap pendekatan yang berbeda untuk memecahkan permasalahan yang muncul dalam ekologi kepemimpinan. Seorang pemimpin yang mempunyai peran penting dalam membuat kondisi kerja yang aman dan mendukung sehingga pegawai merasa nyaman sehingga menumbuhkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagai seorang pemimpin, hal ini dapat memperngaruhi budaya, kepuasan, keselamatan terutama tingkat kinerja perusahaan.

Kepemimpin efektif adalah bentuk aktivitas interaksi untuk mempengaruhi orang lain dan menggali kreativitas karyawan melalui pemikiran sistematis yang efektif dalam mengambil keputusan, mengola output pemikiran, memajukan kontribusi dalam pemecah masalah dan meningkatkan etos kerja. Bersiaplah

untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Mus, 2010). Kepemimpinan yang efektif ialah pemimpin yang dapat bertindak sesuatu untuk mengelola kegiatan yang lebih relevan dengan orang, sumber daya, informasi dan peralatan.

2.5. Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah sejauh mana seseorang melaksanakan strategi organisasi, naik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan perorangan dana tau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Harusko, 2011). Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Fakor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Variabel individu, variabel psikologis atau variabel organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan, baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul,

dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar motivasi. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut (Mathis dan Jackson ,2012) adalah:

a. Kemampuan Individual

Kemampuan individu mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik sehingga pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan.

c. Lingkungan Organisasional

Lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen. Sutermeister (1999) menyatakan, bahwa factor-faktor yang mempengaruhi

pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik, dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistic.

2.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins, ada 6 indikator untuk mengukur kinerja, antara lain:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4.2. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun suatu barang.

Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pada pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik pada suatu analisis untuk tingkat tertentu dimana atribut dan perilaku individu menggambarkan kriteria pada setiap area.

Tujuan kompetisi analisis adalah untuk menggambarkan kriteria-kriteria ini. Kompetisi itu sendiri adalah sesuatu yang orang bawa bagi suatu pekerjaan dalam bentuk dan tingkatan perilaku yang berbeda. Kompetisi mempengaruhi aspek proses dari kinerja pekerjaan.

2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang dirumuskan yang akan diuji kebenarannya melalui data empiris yang diperoleh. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. H_{01} : Efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- b. H_{a1} : Efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- c. H_{02} : Gaya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .
- d. H_{a2} : Gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- e. H_{03} : Efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- f. H_{a3} : Efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bebas nilai. Bebas nilai berarti hasil penelitian kuantitatif bersifat netral dan objektif karena tidak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dibawa peneliti, maupun yang diteliti/responden. Bebas nilai ini bisa terjadi karena peneliti dalam melakukan penelitian mengambil jarak dengan yang diteliti (tidak berinteraksi dengan sumber data).

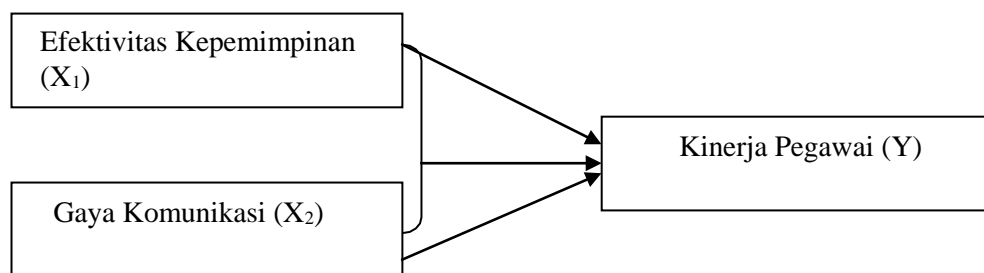
Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif/hubungan. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan hubungan atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016)

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan dasar dari pemikiran dalam mengkaji suatu masalah yang akan dibahas. Kerangka konsep adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel yang akan diamati atau diukur melalui

penelitian yang akan dilaksanakan, dimana antar variabel yang dikemukakan dalam kerangka konsep ini adalah efektivitas kepemimpinan, gaya komunikasi pemimpin, dan kinerja pegawai. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep



Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

3.3 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan kerangka konsep di atas untuk memperjelas dan menyederhanakan, maka dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses maupun keluaran (*output*).

Efektivitas kepemimpinan adalah keberhasilan seorang pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya dengan cara yang tepat dengan indikator antara lain: (1) pemimpin memiliki pemikiran yang sistematis (2) Pemimpin mengolah output pemikiran (3) Pemimpin memajukan kontribusi dalam problem

solving (4) Pemimpin dapat meningkatkan etos kerja.

2. Pengaruh Gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai

Seseorang yang memiliki jabatan dan kekuasaan untuk memimpin perusahaan harus benar-benar mengerti kondisi karyawannya dalam perolehan pencapaian yang tinggi terhadap kinerja pegawai, belum tentu dari hasil kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Pace & Faules (2005) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi karyawan yang lebih baik pula. Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa komunikasi yang baik akan membuat pegawai menjadi pegawai yang baik pula, artinya pegawai ini dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

3. Pengaruh efektifitas dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Bagi seorang pegawai yang bekerja didalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai dan akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerja akan meningkat. Selain itu terbentuk komitmen pegawai untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

3.4 Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat). Variable bebas di simbolkan dengan (X) dan variabel terikat disimbolkan dengan (Y). Variabel yang terdapat didalam penelitian ini harus dinyatakan dengan tegas sehingga dapat diukur nilainya yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Efektivitas Kepemimpinan (X₁)

Faktor penting situasional yang mempengaruhi keefektifan kepemimpinan adalah kualitas hubungan pimpinan-bawahan, tingkat struktur dalam tugas yang akan dikerjakan dan kekuatan posisi pemimpin.

b. Gaya Komunikasi Pemimpin (X₂)

Proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya.

2. Variabel Dependen

Kinerja pegawai (Y) mencakup variable-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (prose), output dan outcome (nilai tambah/dampak) (Andhita, 2008). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Indikator yang digunakan adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu efektivitas, gaya komunikasi dan kinerja pegawai. Pengertian operasional masing-

masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| No. | Variabel | Indikator | Alat Ukur |
|-----|--|--|--------------|
| 1. | Efektivitas Kepemimpinan (X ₁) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memiliki pemikiran yang sistematis 2. Pemimpin mengolah output pemikiran 3. Pemimpin memajukan kontribusi dalam <i>problem solving</i> 4. Pemimpin dapat meningkatkan etos kerja. | Skala Likert |
| 2. | Gaya Komunikasi Pemimpin (X ₂) | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The controlling style</i> 2. <i>The equalitarian style</i> 3. <i>The structuring style</i> 4. <i>The dynamic style</i> | Skala Likert |

| | | | |
|----|------------------------|--|--------------|
| | | 5. <i>The Relinquishing style</i> 6. <i>The withdrawl style</i> | |
| 3. | Kinerja pegawai (Y) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja | Skala Likert |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 61-62)

Populasi yang diteliti oleh penulis adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 87 orang (data dari Sekretaris Kepala Dinas, 2023).

3.5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Malhotra, 2010) sampel adalah subkelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian. Sampel haruslah dapat

memberikan gambaran yang benar dari populasi.

Metode penelitian sampel yang digunakan penulis adalah metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:124).

Alasannya pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara sebanyak 87 orang responden.

Populasi yang kurang dari 100 orang maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi (Arikunto, 2010). Sampel data penelitian ini data total sampling berjumlah 87 sample.

3. 6 Teknik Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Supranto, 2006). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, dan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Keisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui yang bisa didapat dari responden (Sugiyono, 2016: 199).

Mengukur persepsi, sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi di masyarakat dapat digunakan skala likert. Dengan skala likert, variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator dijabarkan sebagai titik tolak menyusun butir—butir instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab responden (Sugiyono, 2016:132). Jawaban responden diberi skor berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai 5, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Skor Skala Likert

| No. | Pernyataan | Variabel |
|-----|---------------------------|----------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2016:133)

2. Teknik Kepustakaan (library research)

Teknik Kepustakaan yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca berbagai literature yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.7.1. Uji instrument penelitian

1) Uji Validalitas

Uji validalitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauhmana alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Uji validalitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan pernyataan (Ghozali, 2009).

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validasi dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi skor butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor total dengan skor butir

N = Jumlah reponden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2005).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, perlu adanya persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: kerta peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors, dan teknik Kolmogorof-Smirnov, dan spss. Oktaviani dan Notobroto (2014) menyebutkan kolmogrorov-smirnovtest lebih tepat untuk sampel yang lebih dari 50, dengan kriteria:

$P_{value} > \alpha = 0,05$, maka dikatakan data populasi berdistribusi normal

$P_{value} < \alpha = 0,05$, maka dikatakan data populasi berdistribusi tidak normal

2. Uji Multikolinierialitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengkaji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Multikolinieritas antarvariabel independen dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan pernyataan: Uji multikolinieritas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 5 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF di bawah 5 atau *tolerance value* diatas 0,10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots. Jika terlihat titik-titik menyebar membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005: 105). Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknik Park yaitu dengan melakukan analisis regresi dengan menggunakan nilai residual sebagai variabel dependen yang diperoleh dari analisis regresi biasa, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan menggunakan critical value : $DF(n-1-K)$; $\alpha=5\%$

3.7.3. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2008:277). Rumusan persamaan regresi linier berganda yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = intercept

b = Koefisien regresi

X₁ = Efektivitas kepemimpinan

X₂ = Gaya komunikasi

e = standard error.

Dengan pengolahan data menggunakan SPSS Statistic 16,0. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh efektivitas kepemimpinan, gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

3.7.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji-f)

Uji F dipakai untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen Efektivitas kepemimpinan dan gaya kepemimpinan secara serempak terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang telah ditentukan tersebut jika dimasukkan

dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:176).

$$F_{hitung} = r^2 (n-k-1) \div k(1-r^2)$$

Keterangan:

n = jumlah data responden

r^2 = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus F, kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_{03} : b_1, b_2 = 0$ artinya efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{a3} : b_1, b_2 \neq 0$ artinya efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pernyataan diatas, kriteria pengambilan keputusan adalah :

a. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Mengetahui apakah variabel independen secara parsial atau individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen maka digunakan uji statistik t untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{hitung} = r \sqrt{(n - 2) \div \sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2010:279)

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (thitung)

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r^2 : koefisien determinasi dari rumus tersebut diatas, kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_{o1} : b_1 = 0$; artinya efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{a1} : b_1 \neq 0$; artinya efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{o2} : b_2 = 0$; artinya gaya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{a2} : b_2 \neq 0$; artinya gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pernyataan, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3. Uji r^2 (Uji Koefisien determinasi)

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi presentase pengaruh variabel independen serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2009:79). Semakin besar nilai , maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$R = \frac{SSR}{SS}$$

Keterangan :

SSR = Sum Of Squares Regression Total

SS = Total Sum Of Square

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Agustus 2023

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara di Jalan lintas Sumatera Desa Tanah Merah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara, Indapura Sumatera Utara, Indonesia, 21256.

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara merupakan Kantor dinas yang melayani pembuatan kartu keluarga, akta kematian, akta kelahiran, kartu tanda penduduk elektronik, akta perceraian, akta perkawinan, kartu identitas anak (KIA). Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil ini memiliki jam pelayanan senin - jum'at pukul 08.00 – 16.15. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara Bapak Meda Soetopo, SSTP, MSP. Jumlah pegawai sebanyak 87 orang baik pegawai negeri sipil ataupun pegawai honorer daerah berdasarkan data sekretaris dinas. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi:

“Terwujudnya tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dengan layanan yang membahagiakan”

Misi:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
2. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kepemilikan dokumen kependudukan dan akta-akta pencatatan sipil
3. Menyelenggarakan system data dan informasi yang akurat dan valid.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang dipilih peneliti dapat berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pen. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja yang disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persen |
|---------------|-----------|--------|
| Laki-laki | 35 | 40.2 |
| Perempuan | 52 | 59.8 |
| Total | 87 | 100 |

Sumber: Hasil Kuesioner 2023

Dari data diperoleh sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu 59,8 % sedangkan laki-laki 40,2 % dari semua responden.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persen |
|-------|-----------|--------|
| <25 | 6 | 6.9 |
| 26-30 | 17 | 19.5 |
| 30-40 | 48 | 55.2 |
| 40-50 | 14 | 16.1 |
| 50-60 | 2 | 2.3 |
| Total | 87 | 100. |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Dilihat dari sisi usia, responden dibagi menjadi 5 kelompok, yaitu responden yang berusia kurang dari 25 tahun, 26 sampai 30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun,

50-60 tahun. Kebanyakam responden pada penelitian ini berusia 30-40 tahun dengan 55,2 % dan yang paling sedikit berusia 50-60 tahun dengan 2,3 %.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persen |
|------------|-----------|--------|
| 1-10 | 36 | 41.4 |
| 10-20 | 50 | 57.5 |
| 30-40 | 1 | 1.1 |
| Total | 87 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Dilihat dari sisi masa kerja, responden dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu responden dengan masa kerja 1-10 tahun, 20-20 tahun, 30-40 tahun. Kebanyakan responden pada penelitian ini dengan masa kerja 10-20 tahun dengan 57,5 % dan yang paling sedikit dengan masa kerja 30-40 tahun dengan 1,1 %.

4.1.2. Uji instrument penelitian

1. Uji Validalitas

Daftar pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01. Sedangkan untuk mencari r_{tabel} , peneliti melihat dari tabel dengan mengetahui terlebih dahulu derajat kebebasannya (Degree of freedom). Derajat kebebasan (Degree of freedom) dalam penelitian ini adalah $df = n-2$. Jumlah responden adalah 87, jadi besarnya $df = 87-2 = 85$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Didapatkan r_{tabel} sebesar 0,208 Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji validalitas Efektivitas Kepemimpinan

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------|---------------|---------------|--------------|
| P ₁ | 0,436 | 0, 208 | VALID |
| P ₂ | 0, 252 | 0, 208 | VALID |
| P ₃ | 0,469 | 0, 208 | VALID |
| P ₄ | 0,370 | 0, 208 | VALID |
| P ₅ | 0,370 | 0, 208 | VALID |
| P ₆ | 0,399 | 0, 208 | VALID |
| P ₇ | 0,254 | 0, 208 | VALID |
| P ₈ | 0,399 | 0, 208 | VALID |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa masing-masing item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji validalitas Gaya Komunikasi

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|---------------|---------------|--------------|
| P ₁ | 0,216 | 0, 208 | VALID |
| P ₂ | 0, 285 | 0, 208 | VALID |
| P ₃ | 0, 368 | 0, 208 | VALID |
| P ₄ | 0, 491 | 0, 208 | VALID |
| P ₅ | 0, 549 | 0, 208 | VALID |
| P ₆ | 0, 627 | 0, 208 | VALID |
| P ₇ | 0, 533 | 0, 208 | VALID |
| P ₈ | 0, 501 | 0, 208 | VALID |
| P ₉ | 0, 536 | 0, 208 | VALID |
| P ₁₀ | 0, 413 | 0, 208 | VALID |
| P ₁₁ | 0, 503 | 0, 208 | VALID |

| | | | |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| P ₁₂ | 0,448 | 0,208 | VALID |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji validalitas Kinerja Pegawai

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| P ₁ | 0,494 | 0,208 | VALID |
| P ₂ | 0,435 | 0,208 | VALID |
| P ₃ | 0,499 | 0,208 | VALID |
| P ₄ | 0,604 | 0,208 | VALID |
| P ₅ | 0,631 | 0,208 | VALID |
| P ₆ | 0,717 | 0,208 | VALID |
| P ₇ | 0,629 | 0,208 | VALID |
| P ₈ | 0,513 | 0,208 | VALID |
| P ₉ | 0,567 | 0,208 | VALID |
| P ₁₀ | 0,589 | 0,208 | VALID |
| P ₁₁ | 0,521 | 0,208 | VALID |
| P ₁₂ | 0,426 | 0,208 | VALID |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen apabila digunakan berulang-ulang. Untuk menguji reliabel atau tidaknya instrumen dalam penelitian ini digunakan teknik uji Cronbach's Alpha.

Hal ini dikarenakan jawaban responden dimasukkan ke dalam bentuk nilai sesuai skala Likert (1-5). Di dalam teknik uji Cronbach's Alpha, suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki nilai alpha lebih dari 0,6.

Tabel 4.7. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Level Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| Efektivitas Kepemimpinan | 0,615 | 0,6 | Reliabel |
| Gaya Komunikasi | 0,633 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,716 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.7, diketahui bahwa nilai alpha dari instrumen untuk masing-masing variabel lebih besar dari tingkat *Cronbach's alpha* yaitu 0,6 sehingga bisa dikatakan instrumen yang digunakan dalam variabel adalah **reliabel**.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui tingkat kebaikan atau kebagusan model regresi yang digunakan, dilakukan pengujian terhadap model regresi dengan menggunakan metode uji asumsi klasik. Pengujian dengan metode uji asumsi klasik diberlakukan untuk model regresi yang memiliki variabel independen lebih dari satu atau regresi berganda, karena pada model regresi berganda terjadi pendistribusian data.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan data, uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 87 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .00000 00 | |
| | Std. Deviation | 4.7876 3823 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 | |
| | Positive | .051 | |
| | Negative | -.080 | |
| Test Statistic | | -.080 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .081 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .171 |
| | | Upper Bound | .190 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel uji Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel yaitu, sig. 0,200 dimana nilainya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Asymp. Sig = 0,200 > 0,05), maka data tersebut terdistribusi secara **normal**.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari hubungan multikolinier antar variabel bebasnya apabila memiliki nilai variance inflation factor (VIF) < 10 , serta memiliki nilai tolerance $> 0,1$ (Gozali, 2005)

Tabel 4. 9 Hasil uji multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 57.645 | 9.788 | | 5.890 | <,001 | | |
| Efektivitas Kepemimpinan | -,333 | .244 | -,149 | -1.365 | .176 | 965 | 1.036 |
| Gaya Komunikasi | .670 | .108 | .665 | 1.703 | .000 | 965 | 1.036 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

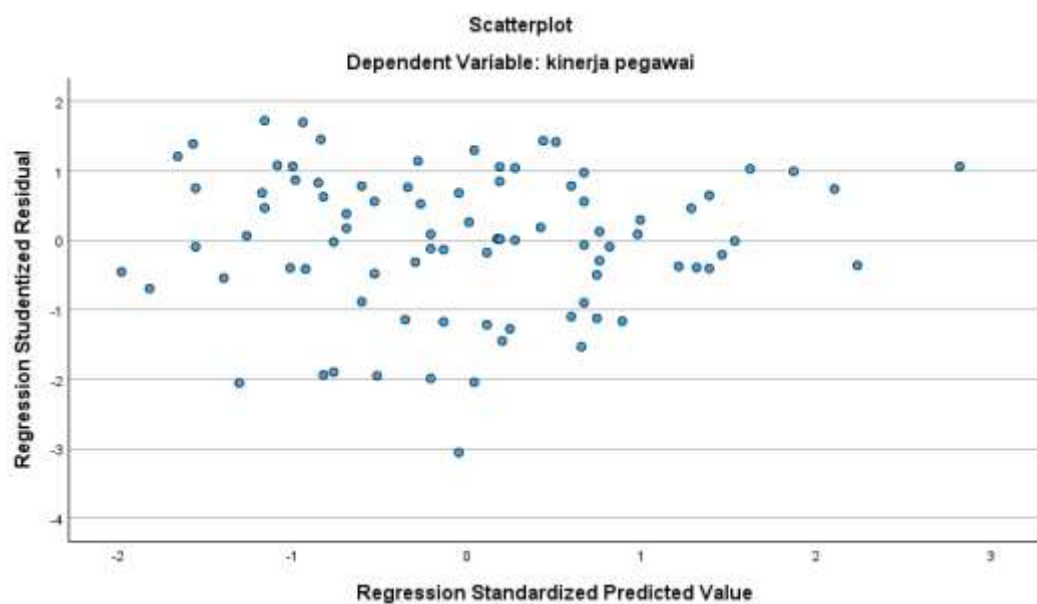
Berdasarkan tabel menunjukkan nilai VIF untuk variabel efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi sama-sama 1,036, sedangkan nilai tolerance-nya sebesar 0.965 memiliki arti nilai tolerance $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu.

Gambar 4.1 Hasil uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Gambar menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

4.1.4. Metode Analisis Data

Jika ingin mengetahui pengaruh komunikasi organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS, seperti:

Tabel 4.10 Hasil uji regresi linier berganda dengan output koefisien

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|--|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|--------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 57.645 | 9.788 | | 5.890 | <0,001 | | |
| Efektivitas Kepemimpinan | -.333 | .244 | -.149 | -1.365 | .176 | .965 | 1.036 |
| Gaya Komunikasi | .670 | .108 | .665 | 1.703 | .000 | .965 | 1.036 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Tabel koefisien di gunakan untuk membuat persamaan regresi linier berganda dan uji t

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 57.645 + (-0.333) + 0.670$$

Sehingga di peroleh hasil sebagai berikut:

Kinerja pegawai = 57.645 + (-0.333) (efektivitas kepemimpinan) + 0.670 (Gaya komunikasi).

Persamaan regresi tersebut dapat dikatakan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 57.645. Menunjukkan bahwa secara statistic nilai tersebut bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa jika semua variable

independen diasumsikan bersama-sama secara konstan maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 (efektivitas kepemimpinan) = (b_1) bernilai negatif yaitu sebesar -0.333 angka ini menunjukkan bahwa setiap variabel efektivitas kepemimpinan akan mengurangi kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 (gaya komunikasi) = (b_2) bernilai positif yaitu sebesar 0.670 angka ini menunjukkan bahwa setiap gaya komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.1.5. Uji Hipotesis

1. Uji- T (uji secara parsial)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil uji parsial (uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 57.645 | 9.788 | | .5.890 | <0,001 |
| Efektivitas Kepemimpinan | -.333 | .244 | -.149 | -1.365 | .176 |
| Gaya Komunikasi | .670 | .108 | .665 | 1.703 | .000 |

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Berdasarkan rumus F, kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_{01} : b_1 = 0$; artinya efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{a1} : b_1 \neq 0$; artinya efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{o2} : b_2 = 0$; artinya gaya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{a2} : b_2 \neq 0$; artinya gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Maka data yang diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} statistik untuk variabel efektivitas kepemimpinan adalah sebesar $-1.365 < 1.663$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,176 > 0,05$, sehingga H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Artinya, variabel efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya komunikasi sebesar $1.703 > 1.663$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya untuk variabel independent gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Uji – F (Uji secara simultan)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersamasama terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dengan membandingkan F hitung dan F tabel pada tingkat signifikan (α) = 5 %.

**Tabel 4.12 Hasil uji parsial (uji f)
Tabel Anova uji F**

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 61.190 | 2 | 30.595 | 4.304 | .000 ^b |
| Residual | 1971.247 | 84 | 23.467 | | |
| Total | 2032.437 | 86 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Komunikasi, Efektivitas kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

Berdasarkan rumus F, kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H_{03} : $b_1, b_2 = 0$ artinya efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_{a3} : $b_1, b_2 \neq 0$ artinya efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pernyataan diatas, kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a **diterima dan H_0 ditolak**
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a **ditolak dan H_0 diterima**

Berdasarkan tabel 5.3. menunjukkan bahwa secara simultan variabel efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai

menunjukkan pengaruh, dimana nilai F_{hitung} sebesar $4.304 > F_{tabel}$ sebesar 3,951 maka **Ho ditolak**. Dengan demikian diambil kesimpulan maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk mengetahui hubungan antara efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan penghitungan statistik dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil uji koefisien determinasi
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .374 ^a | .809 | .707 | 4.844 |

a. Predictors: (Constant), Gaya komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2023

1. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,707, artinya hubungan antara variable efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi dengan kinerja pegawai adalah erat, karena nilai r sudah mendekati 1.
2. Koefisien determinasi r^2 adalah sebesar 0,809. Artinya, variasi Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi sebesar 80,9 %, sedangkan sisanya 19,1 % lagi diterangkan oleh faktor-faktor lainnya seperti struktur organisasi, disiplin dan lain-lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Batu Bara

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai penelitian t_{hitung} variabel independent efektivitas kepemimpinan adalah -1.365, dan nilai signifikansi sebesar $0,176 > 0,05$, sehingga H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Artinya, variabel efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut tanggapan responden terhadap kuesioner yang diajukan bahwa terdapat unsur yang menjadi kelemahan pada efektivitas kepemimpinan, yaitu: pemimpin lebih memusatkan perhatian kepada pengirim pesan agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dan tidak terjadi kesalahan dalam penyampaian, akan tetapi beberapa dari penerima pesan lebih sering menyalahartikan pesan yang disampaikan.

Pemimpin cenderung kurang antusias dalam menyampaikan suatu gagasan yang membuat pemimpin kurang memajukan kontribusi dalam problem solving. Teknis pelaksanaan pekerja yang sepenuhnya merupakan hubungan dengan pekerjaan antar sesama karyawan yang bersangkutan sebaiknya tetap mendapatkan pengawasan penuh dari pemimpin agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan. Wilayah pekerjaan merupakan tanggungjawab penuh pegawai sehingga semua keputusan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan sebaiknya diselesaikan oleh pegawai yang bersangkutan tetapi tetap harus diketui.

Responden juga mengatakan pemimpin kurang berperan sebagai mediator

dalam kerjasama antar pegawai serta pemimpin tidak berupaya menghindari hubungan secara langsung dengan karyawan. Pendapat lain mengatakan apabila pemimpin tidak membatasi hubungan dengan bawahan, maka besar kemungkinan bahwa urusan pekerjaan akan dicampur adukan dengan urusan yang lain sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat menjadi tidak sesuai dengan harapan.

4.2.2. Pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Batu Bara

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai thitung variabel gaya komunikasi sebesar $1.703 > 1.663$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ H_0 : ditolak sehingga dapat diartikan bahwa gaya komunikasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

Beberapa alasan variabel gaya komunikasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai yaitu:

1. Pemimpin mampu menerima pendapat, saran ataupun gagasan dari pegawai
2. Pemimpin memiliki sifat yang sistematis serta memberikan tugas sesuai dengan prosedur SOP yang sudah ditetapkan.
3. Pemimpin memiliki gaya komunikasi yang baik pada bawahannya dan tidak terjadi gaya komunikasi satu arah.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian (Nurdiyanta, 2016) dimana gaya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.2.3. Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Batu Bara

Hasil uji regresi menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $4.304 > 3.951$ dengan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,809, yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sisanya 19,1 % bersumber dari faktor yang lain.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,176 > 0,005$ maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Gaya komunikasi pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y dengan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,809 atau 80,9 %, sedangkan sisanya 19,1 % diterangkan oleh faktor lainya seperti struktur organisasi, disiplin kerja, dan lainnnya yang menjadi indikator dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Secara teorits, bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti variable variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepercayaan karyawan terhadap pimpinan atau pendidikan. Serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh

terhadap kinerja pegawai.

2. Secara Akademis, penelitian efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin ini dapat diteliti lebih lanjut dengan metode kualitatif untuk mendapatkan informasi mendalam yang tidak bisa didapat didalam metode kuantitatif. Penelitian ini juga bisa menjadi acuan peneliti lain dalam meneliti gaya komunikasi orang lain
3. Secara Praktis, hendaknya pimpinan dapat lebih efektif dalam memberikan arahan kerja yang tepat kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adistia, K., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 642–651.
- Amelia, K. S. (2015). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan. In *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar* (Vol. 15, Issue 01). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi revi). PT Rineka Cipta.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
- Dirham, G. (2019). *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang.Cv. Sinar baru.
- Domas, Y. O. (2022). *Efektivitas Pelayanan Publik Berbasis Online* (Issue Pelayanan publik). Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Faustyna. (2015). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 62–72.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (edisi keli). Universitas Diponegoro.
- Harahap, M. D. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tv Sumut*. Universitas Muhhamdiyah Sumatera Utara.

- lin. (2021). *Eefektivitas Gaya Kepemimpinan Situasional dalam Rangka Pelaksanaan Program Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Timur* (Issue February). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Limantoro, F. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Direktur terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan di PT. Sumarni Mustajab Batu. *Jurnal E-Komunikasi*, 3(2), 1–11.
- Mardalena. (2017). Efektivitas Kepemimpinan; Sebuah Kajian Teoritis. *“FOKUS” Jurnal Pendidikan STKIP YPM Bangko*, 2(1), 78–83.
- Moshinsky, M. (1959). Kepemimpinan dan gaya pemimpin. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Muhammad, A. (2018). *Pengaruh Perkembangan Media Online Terhadap Eksistensi Media Cetak di Medan (Studi Korelasional Di Koran Tribun Medan) Program Studi : Ilmu Komunikasi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Muhammad, K. (2017). *Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Eldira Asahan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mus, A. M. (2010). *Efektivitas Kepemimpinan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Cabang Panakukang Makassar*. Bussines UHO.
- Nurdiyanta. (2016). Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Karanganyar [Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS]. In *Universitas Muhammadiyah surakarta* (Vol. 15, Issue 1).
- Pratami, N. W. C. A. (2019). Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan Perusahaan Pembiayaan Pt. Adira Cabang Denpasar 1 Berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *Widya Manajemen*, 1(2), 77–89.
- Prayogo, agung. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan produktivitas Kerja Karyawan UD. Widago Rahayu Pacitan [Institut Agama Islam Negeri Ponorogo]. In *Kaos GL Dergisi* (Vol. 8, Issue 75).

- Priyanto. (2009). *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Gava Media.
- Rahmadi. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Artahuda Mandiri Margoyoso Pati [UIN Walisongo Semarang]. In *Fakultas ekonomi dan bisnis UIN Wali songo Semarang* (Vol. 1, Issue 3).
- Rasmuji, R., & Putranti, H. R. D. (2017). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 32(2), 178–194.
- Riswandi. (2017). Gaya Komunikasi Capres Joko Widodo dan Prabowo Subianto pada Pilpres 2014. *Acta Diurna*, 13(1), 89–101.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi organisasi: Teori dan studi kasus*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. P. (2012). Efektivitas Kepemimpinan Dalam Rangka Meningkatkan Komitmen Organisasi Di Pt Biro Klasifikasi Indonesia (Persero). *Jurnal BSI*, 2(1), 30–32.
- Sehfidin, A. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. In *Ekonomi Biisnis*. Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, S. L., & Nasution, N. (2017). Komunikasi Interpersonal Psikolog Terhadap Pemulihan Pasien Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Interaksi*, 1(1), 118–128.
- Sucia, V. (2017). Pengaruh Gaya Komunikasi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Komuniti : Jurnal Komunikasi Dan Teknologi Informasi*, 8(5), 112–126.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke). Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Setiyawami, S. H. (ed.); cetakan ke-5). Bandung. Alfabeta CV.
- Tamo, H. (2017). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi Di Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kota Metro) [Institut Agama Islam Negeri Metro]. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1).
- Wicaksono, A. B. (2011). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang)*. 76.
- Widya, D. (2021). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Protokol Kesehatan Di Masa Pandemi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Yanti, N. (2019). Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. In *Ayaa* (Vol. 8, Issue 5). Universitas Muhammadiyah Makassar.

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner *instrument* pengumpulan data untuk penyusunan skripsi yang berjudul:

“EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA”

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

Saya Asyiatun Rodhiah, mahasiswa Ilmu Komunikasi dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan dan gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara Atas kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jabatan :
Jenis kelamin :
Usia :
Masa kerja :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda ceklis (√) pada setiap pertanyaan yang

Bapak/Ibu pilih dengan keterangan:

| | | |
|-----|-----------------------|------------------------------|
| SS | = Sangat Setuju | : diberi bobot atau skor (5) |
| S | = Setuju | : diberi bobot atau skor (4) |
| RG | = Kurang Setuju | : diberi bobot atau skor (3) |
| TS | = Tidak Setuju | : diberi bobot atau skor (2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | : diberi bobot atau skor (1) |

Efektivitas Kepemimpinan

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Efektivitas Kepemimpinan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Pemimpin memiliki pemikiran yang sistematis | | | | | |
| 1 | Pemimpin melakukan pengontrolan kerja agar perencanaan kerja berjalan secara efektif | | | | | |
| 2 | Pemimpin melakukan pengontrolan kerja agar perencanaan kerja berjalan dengan baik | | | | | |
| | Pemimpin mengolah output pemikiran | | | | | |
| 3 | Pemimpin memberikan informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku. | | | | | |
| 4 | Pemimpin melihat prestasi kerja pegawai dengan adanya pembagian tanggungjawab | | | | | |
| | Pemimpin memajukan kontribusi dalam problem solving | | | | | |
| 5 | Pemimpin lebih memusatkan perhatian kepada pengirim pesan agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dan tidak terjadi kesalahan dalam penyampaian. | | | | | |
| 6 | Pemimpin memberikan masukan serta saran apabila pegawai mengalami hambatan dalam pelaksanaan tanggungjawab | | | | | |
| | Pemimpin dapat meningkatkan etos kerja | | | | | |
| 7 | Pemimpin mengingatkan kembali kepada pegawai visi dan misi perusahaan adalah melayani masyarakat sepenuh hati | | | | | |
| 8 | Pemimpin memberikan apresiasi kepada pegawai yang sudah melaksanakan tugas dengan baik. | | | | | |

Gaya Komunikasi

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---------------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| | Gaya Komunikasi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <i>The Controlling style</i> | | | | | | |
| 1 | Pemimpin menerapkan gaya komunikasi satu arah. | | | | | |
| 2 | Pemimpin lebih memusatkan perhatian dalam mengirim pesan dan memberikan instruksi dengan baik dan komunikatif. | | | | | |
| <i>The Equalitarian style</i> | | | | | | |
| 3 | Pemimpin mampu memelihara empati dan kerjasama serta membina hubungan baik dengan karyawan dalam konteks pribadi di lingkup kerja. | | | | | |
| 4 | Pemimpin selalu mendengarkan pendapat bawahannya dan memiliki rasa kepedulian yang tinggi. | | | | | |
| <i>The Structuring style</i> | | | | | | |
| 5 | Pemimpin memiliki sifat sistematis atau terstruktur serta memberikan tugas sesuai dengan prosuder SOP yang ditetapkan. | | | | | |
| 6 | Pemimpin berbagi informasi tentang tujuan, jadwal, aturan dan prosuder yang berlaku. | | | | | |
| <i>The Dynamic style</i> | | | | | | |
| 7 | Pemimpin menginginkan bawahannya bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik serta pemimpin berbicara singkat. Langsung, jujur dan terbuka. | | | | | |
| 8 | Pemimpin berorientasi pada tindakan dan bersifat agresif dalam menangani masalah dengan segera. | | | | | |
| <i>The Relinquishing style</i> | | | | | | |
| 9 | Pemimpin tidak terlalu mengontrol karyawan dalam memberi perintah. | | | | | |
| 10 | Pemimpin lebih menerima pendapat, saran ataupun gagasan oranglain. | | | | | |

| <i>The Withdrawal style</i> | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Pemimpin cenderung tidak terlalu antusias dan responsive | | | | | |
| 12 | Pemimpin memiliki kesulitan untuk berkomunikasi antar pribadi | | | | | |

Kinerja Pegawai

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Kinerja Pegawai | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan. | | | | | |
| 2 | Pegawai bekerja dengan cermat dan cekatan. | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 3 | Pegawai menggunakan waktu dengan tepat untuk menyelesaikan satu pekerjaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan lain secara bersamaan. | | | | | |
| 4 | Pegawai bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. | | | | | |
| Ketepatan waktu | | | | | | |
| 5 | Pegawai menjaga perilaku untuk tidak meninggalkan kantor karena urusan pribadi saat jam kantor. | | | | | |
| 6 | Pegawai datang lebih awal pada hari kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda dihari sebelumnya. | | | | | |
| Efektivitas | | | | | | |
| 7 | Pegawai memberikan ide serta melakukan pekerjaan sesuai dengan yang sudah direncanakan. | | | | | |
| 8 | Pegawai sesaat setelah mengerjakan tugasnya lanjut untuk membantu rekannya yang lain. | | | | | |

| Kemandirian | | | | | | |
|-----------------------|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Pegawai melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan | | | | | |
| 10 | Pegawai sudah menyiapkan tugas yang diberikan pemimpin sebelum deadline yang ditentukan. | | | | | |
| Komitmen kerja | | | | | | |
| 11 | Pegawai menjaga mutu pekerjaan dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang muncul. | | | | | |
| 12 | Pegawai memiliki sifat amanah terhadap atasan dalam hal pekerjaan sehingga meningkatkan mutu pelayanan. | | | | | |

Lampiran 2: Karakteristik responden

| Jenis Kelamin | Usia | Masa Kerja |
|---------------|------|------------|
| Laki-laki | 32 | 9 |
| Perempuan | 23 | 4 |
| Laki-laki | 39 | 13 |
| Perempuan | 26 | 10 |
| Laki-laki | 30 | 12 |
| Perempuan | 41 | 14 |
| Perempuan | 25 | 5 |
| Perempuan | 34 | 12 |
| Perempuan | 30 | 9 |
| Laki-laki | 25 | 7 |
| Laki-laki | 52 | 15 |
| Perempuan | 38 | 3 |
| Laki-laki | 26 | 4 |
| Perempuan | 30 | 10 |
| Perempuan | 29 | 7 |
| Perempuan | 32 | 13 |
| Laki-laki | 36 | 14 |
| Laki-laki | 43 | 13 |
| Laki-laki | 38 | 14 |
| Laki-laki | 57 | 36 |
| Perempuan | 36 | 11 |
| Perempuan | 33 | 11 |
| Perempuan | 34 | 11 |
| Perempuan | 44 | 12 |
| Perempuan | 34 | 12 |
| Perempuan | 35 | 12 |
| Perempuan | 27 | 12 |
| Laki-laki | 26 | 11 |
| Laki-laki | 25 | 10 |
| Laki-laki | 30 | 9 |

| | | |
|-----------|----|----|
| Laki-laki | 31 | 5 |
| Laki-laki | 31 | 5 |
| Perempuan | 31 | 5 |
| Laki-laki | 28 | 5 |
| Perempuan | 28 | 14 |
| Perempuan | 32 | 11 |
| Perempuan | 33 | 10 |
| Perempuan | 30 | 15 |
| Laki-laki | 25 | 14 |
| Laki-laki | 25 | 12 |
| Perempuan | 26 | 14 |
| Perempuan | 28 | 13 |
| Perempuan | 45 | 13 |
| Laki-laki | 40 | 13 |
| Laki-laki | 42 | 14 |
| Perempuan | 33 | 12 |
| Perempuan | 34 | 11 |
| Laki-laki | 35 | 10 |
| Laki-laki | 32 | 9 |
| Perempuan | 31 | 8 |
| Laki-laki | 38 | 8 |
| Laki-laki | 46 | 8 |
| Perempuan | 45 | 9 |
| Laki-laki | 44 | 7 |
| Perempuan | 35 | 7 |
| Perempuan | 32 | 7 |
| Perempuan | 33 | 4 |
| Perempuan | 26 | 14 |
| Perempuan | 35 | 14 |
| Perempuan | 34 | 14 |
| Perempuan | 36 | 14 |
| Perempuan | 35 | 12 |
| Perempuan | 37 | 12 |

| | | |
|-----------|----|----|
| Perempuan | 38 | 12 |
| Laki-laki | 38 | 13 |
| Laki-laki | 38 | 14 |
| Laki-laki | 27 | 15 |
| Laki-laki | 27 | 16 |
| Perempuan | 27 | 20 |
| Perempuan | 28 | 5 |
| Perempuan | 33 | 5 |
| Perempuan | 33 | 5 |
| Perempuan | 34 | 5 |
| Perempuan | 35 | 6 |
| Perempuan | 35 | 10 |
| Laki-laki | 35 | 10 |
| Perempuan | 35 | 10 |
| Laki-laki | 35 | 12 |
| Perempuan | 28 | 13 |
| Laki-laki | 28 | 13 |
| Perempuan | 30 | 14 |
| Laki-laki | 40 | 15 |
| Perempuan | 44 | 12 |
| Laki-laki | 42 | 14 |
| Perempuan | 40 | 14 |
| Perempuan | 40 | 15 |
| Laki-laki | 44 | 10 |

Lampiran 3: Tabulasi Data Jawaban Responden untuk

A. Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | Ttl |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 11 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 34 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 36 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 23 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 27 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 33 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 31 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 36 |
| 30 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 32 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 35 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 36 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 33 |
| 37 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 |
| 40 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 52 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 51 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 55 |
| 16 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 50 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 55 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 51 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 49 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 57 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 44 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 42 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 43 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 47 |
| 45 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 46 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 47 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 48 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 52 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 49 |
| 51 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 52 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 45 |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 57 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 58 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 59 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 60 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 61 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 49 |
| 65 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 66 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 67 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 68 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 69 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| 71 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 51 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 51 |
| 75 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 51 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 78 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 51 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 81 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 45 |
| 83 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 84 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 85 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 86 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 52 |
| 87 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | Ttl |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 47 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 46 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 55 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 54 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 26 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 53 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 47 |
| 46 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 48 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 50 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 55 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 64 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 66 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 54 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 73 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 74 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| 76 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 77 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 79 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 |
| 82 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 43 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 85 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 86 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |

Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Reliabilitas efektivitas kepemimpinan

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 87 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 87 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .679 | 8 |

B. Reliabilitas Gaya Komunikasi

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 87 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 87 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .628 | 12 |

C. Reliabilitas Kinerja Pegawai

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 87 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |

| | | |
|-------|----|-------|
| Total | 87 | 100.0 |
|-------|----|-------|

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .793 | 12 |

Lampiran 5. Regression Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

| Variables Entered/Removed^a | | | |
|--|--|-------------------|---------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | gaya komunikasi , efektivitas kepemimpinan ^b | | . Enter |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .374 ^a | .809 | .707 | 4.844 |

a. Predictors: (Constant), gaya komunikasi , efektivitas kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 61.190 | 2 | 30.595 | 4.304 | .000 ^b |
| Residual | 1971.247 | 84 | 23.467 | | |
| Total | 2032.437 | 86 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), gaya komunikasi , efektivitas kepemimpinan

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|--------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 57.645 | 9.788 | | 5.890 | <0,001 | | |
| Efektivitas Kepemimpinan | -.333 | .244 | -.149 | -1.365 | .176 | .965 | 1.036 |
| Gaya Komunikasi | .136 | .123 | .121 | 1.703 | .000 | .965 | 1.036 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

| Collinearity Diagnostics ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|---------|------------|-----------------|------------|--------------------------|-----------------|
| Model | Dimensi | Eigenvalue | Condition Index | (Constant) | Variance Proportions | |
| | | | | | efektivitas kepemimpinan | gaya komunikasi |
| 1 | 1 | 2.994 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .005 | 25.283 | .05 | .21 | .92 |
| | 3 | .002 | 41.451 | .95 | .79 | .08 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

| Residuals Statistics ^a | | | | | |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 51.08 | 55.13 | 52.75 | .844 | 87 |
| Residual | -14.708 | 8.231 | .000 | 4.788 | 87 |
| Std. Predicted Value | -1.979 | 2.823 | .000 | 1.000 | 87 |
| Std. Residual | -3.036 | 1.699 | .000 | .988 | 87 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 6. Tabel statistik

1. Tabel Uji Parsial

| df=(n-k) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.025$ | df=(n-k) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.025$ |
|----------|-----------------|------------------|----------|-----------------|------------------|
| 1 | 6.314 | 12.706 | 51 | 1.675 | 2.008 |
| 2 | 2.920 | 4.303 | 52 | 1.675 | 2.007 |
| 3 | 2.353 | 3.182 | 53 | 1.674 | 2.006 |
| 4 | 2.132 | 2.776 | 54 | 1.674 | 2.005 |
| 5 | 2.015 | 2.571 | 55 | 1.673 | 2.004 |
| 6 | 1.943 | 2.447 | 56 | 1.673 | 2.003 |
| 7 | 1.895 | 2.365 | 57 | 1.672 | 2.002 |
| 8 | 1.860 | 2.306 | 58 | 1.672 | 2.002 |
| 9 | 1.833 | 2.262 | 59 | 1.671 | 2.001 |
| 10 | 1.812 | 2.228 | 60 | 1.671 | 2.000 |
| 11 | 1.796 | 2.201 | 61 | 1.670 | 2.000 |
| 12 | 1.782 | 2.179 | 62 | 1.670 | 1.999 |
| 13 | 1.771 | 2.160 | 63 | 1.669 | 1.998 |
| 14 | 1.761 | 2.145 | 64 | 1.669 | 1.998 |
| 15 | 1.753 | 2.131 | 65 | 1.669 | 1.997 |
| 16 | 1.746 | 2.120 | 66 | 1.668 | 1.997 |
| 17 | 1.740 | 2.110 | 67 | 1.668 | 1.996 |
| 18 | 1.734 | 2.101 | 68 | 1.668 | 1.995 |
| 19 | 1.729 | 2.093 | 69 | 1.667 | 1.995 |
| 20 | 1.725 | 2.086 | 70 | 1.667 | 1.994 |
| 21 | 1.721 | 2.080 | 71 | 1.667 | 1.994 |
| 22 | 1.717 | 2.074 | 72 | 1.666 | 1.993 |
| 23 | 1.714 | 2.069 | 73 | 1.666 | 1.993 |
| 24 | 1.711 | 2.064 | 74 | 1.666 | 1.993 |
| 25 | 1.708 | 2.060 | 75 | 1.665 | 1.992 |
| 26 | 1.706 | 2.056 | 76 | 1.665 | 1.992 |
| 27 | 1.703 | 2.052 | 77 | 1.665 | 1.991 |
| 28 | 1.701 | 2.048 | 78 | 1.665 | 1.991 |
| 29 | 1.699 | 2.045 | 79 | 1.664 | 1.990 |
| 30 | 1.697 | 2.042 | 80 | 1.664 | 1.990 |
| 31 | 1.696 | 2.040 | 81 | 1.664 | 1.990 |
| 32 | 1.694 | 2.037 | 82 | 1.664 | 1.989 |
| 33 | 1.692 | 2.035 | 83 | 1.663 | 1.989 |
| 34 | 1.691 | 2.032 | 84 | 1.663 | 1.989 |
| 35 | 1.690 | 2.030 | 85 | 1.663 | 1.988 |
| 36 | 1.688 | 2.028 | 86 | 1.663 | 1.988 |
| 37 | 1.687 | 2.026 | 87 | 1.663 | 1.988 |
| 38 | 1.686 | 2.024 | 88 | 1.662 | 1.987 |
| 39 | 1.685 | 2.023 | 89 | 1.662 | 1.987 |
| 40 | 1.684 | 2.021 | 90 | 1.662 | 1.987 |

| | | | | | |
|----|-------|-------|-----|-------|-------|
| 41 | 1.683 | 2.020 | 91 | 1.662 | 1.986 |
| 42 | 1.682 | 2.018 | 92 | 1.662 | 1.986 |
| 43 | 1.681 | 2.017 | 93 | 1.661 | 1.986 |
| 44 | 1.680 | 2.015 | 94 | 1.661 | 1.986 |
| 45 | 1.679 | 2.014 | 95 | 1.661 | 1.985 |
| 46 | 1.679 | 2.013 | 96 | 1.661 | 1.985 |
| 47 | 1.678 | 2.012 | 97 | 1.661 | 1.985 |
| 48 | 1.677 | 2.011 | 98 | 1.661 | 1.984 |
| 49 | 1.677 | 2.010 | 99 | 1.660 | 1.984 |
| 50 | 1.676 | 2.009 | 100 | 1.660 | 1.984 |

2. Tabel Uji Simultan

| 3. $\alpha = 0,05$ | $df_1=(k-1)$ | | | | | | | |
|--------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| $df_2=(n-k-1)$ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 161.448 | 199.500 | 215.707 | 224.583 | 230.162 | 233.986 | 236.768 | 238.883 |
| 2 | 18.513 | 19.000 | 19.164 | 19.247 | 19.296 | 19.330 | 19.353 | 19.371 |
| 3 | 10.128 | 9.552 | 9.277 | 9.117 | 9.013 | 8.941 | 8.887 | 8.845 |
| 4 | 7.709 | 6.944 | 6.591 | 6.388 | 6.256 | 6.163 | 6.094 | 6.041 |
| 5 | 6.608 | 5.786 | 5.409 | 5.192 | 5.050 | 4.950 | 4.876 | 4.818 |
| 6 | 5.987 | 5.143 | 4.757 | 4.534 | 4.387 | 4.284 | 4.207 | 4.147 |
| 7 | 5.591 | 4.737 | 4.347 | 4.120 | 3.972 | 3.866 | 3.787 | 3.726 |
| 8 | 5.318 | 4.459 | 4.066 | 3.838 | 3.687 | 3.581 | 3.500 | 3.438 |
| 9 | 5.117 | 4.256 | 3.863 | 3.633 | 3.482 | 3.374 | 3.293 | 3.230 |
| 10 | 4.965 | 4.103 | 3.708 | 3.478 | 3.326 | 3.217 | 3.135 | 3.072 |
| 11 | 4.844 | 3.982 | 3.587 | 3.357 | 3.204 | 3.095 | 3.012 | 2.948 |
| 12 | 4.747 | 3.885 | 3.490 | 3.259 | 3.106 | 2.996 | 2.913 | 2.849 |
| 13 | 4.667 | 3.806 | 3.411 | 3.179 | 3.025 | 2.915 | 2.832 | 2.767 |
| 14 | 4.600 | 3.739 | 3.344 | 3.112 | 2.958 | 2.848 | 2.764 | 2.699 |
| 15 | 4.543 | 3.682 | 3.287 | 3.056 | 2.901 | 2.790 | 2.707 | 2.641 |
| 16 | 4.494 | 3.634 | 3.239 | 3.007 | 2.852 | 2.741 | 2.657 | 2.591 |
| 17 | 4.451 | 3.592 | 3.197 | 2.965 | 2.810 | 2.699 | 2.614 | 2.548 |
| 18 | 4.414 | 3.555 | 3.160 | 2.928 | 2.773 | 2.661 | 2.577 | 2.510 |
| 19 | 4.381 | 3.522 | 3.127 | 2.895 | 2.740 | 2.628 | 2.544 | 2.477 |
| 20 | 4.351 | 3.493 | 3.098 | 2.866 | 2.711 | 2.599 | 2.514 | 2.447 |
| 21 | 4.325 | 3.467 | 3.072 | 2.840 | 2.685 | 2.573 | 2.488 | 2.420 |
| 22 | 4.301 | 3.443 | 3.049 | 2.817 | 2.661 | 2.549 | 2.464 | 2.397 |
| 23 | 4.279 | 3.422 | 3.028 | 2.796 | 2.640 | 2.528 | 2.442 | 2.375 |
| 24 | 4.260 | 3.403 | 3.009 | 2.776 | 2.621 | 2.508 | 2.423 | 2.355 |
| 25 | 4.242 | 3.385 | 2.991 | 2.759 | 2.603 | 2.490 | 2.405 | 2.337 |

| | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 26 | 4.225 | 3.369 | 2.975 | 2.743 | 2.587 | 2.474 | 2.388 | 2.321 |
| 27 | 4.210 | 3.354 | 2.960 | 2.728 | 2.572 | 2.459 | 2.373 | 2.305 |
| 28 | 4.196 | 3.340 | 2.947 | 2.714 | 2.558 | 2.445 | 2.359 | 2.291 |
| 29 | 4.183 | 3.328 | 2.934 | 2.701 | 2.545 | 2.432 | 2.346 | 2.278 |
| 30 | 4.171 | 3.316 | 2.922 | 2.690 | 2.534 | 2.421 | 2.334 | 2.266 |
| 31 | 4.160 | 3.305 | 2.911 | 2.679 | 2.523 | 2.409 | 2.323 | 2.255 |
| 32 | 4.149 | 3.295 | 2.901 | 2.668 | 2.512 | 2.399 | 2.313 | 2.244 |
| 33 | 4.139 | 3.285 | 2.892 | 2.659 | 2.503 | 2.389 | 2.303 | 2.235 |
| 34 | 4.130 | 3.276 | 2.883 | 2.650 | 2.494 | 2.380 | 2.294 | 2.225 |
| 35 | 4.121 | 3.267 | 2.874 | 2.641 | 2.485 | 2.372 | 2.285 | 2.217 |
| 36 | 4.113 | 3.259 | 2.866 | 2.634 | 2.477 | 2.364 | 2.277 | 2.209 |
| 37 | 4.105 | 3.252 | 2.859 | 2.626 | 2.470 | 2.356 | 2.270 | 2.201 |
| 38 | 4.098 | 3.245 | 2.852 | 2.619 | 2.463 | 2.349 | 2.262 | 2.194 |
| 39 | 4.091 | 3.238 | 2.845 | 2.612 | 2.456 | 2.342 | 2.255 | 2.187 |
| 40 | 4.085 | 3.232 | 2.839 | 2.606 | 2.449 | 2.336 | 2.249 | 2.180 |
| 41 | 4.079 | 3.226 | 2.833 | 2.600 | 2.443 | 2.330 | 2.243 | 2.174 |
| 42 | 4.073 | 3.220 | 2.827 | 2.594 | 2.438 | 2.324 | 2.237 | 2.168 |
| 43 | 4.067 | 3.214 | 2.822 | 2.589 | 2.432 | 2.318 | 2.232 | 2.163 |
| 44 | 4.062 | 3.209 | 2.816 | 2.584 | 2.427 | 2.313 | 2.226 | 2.157 |
| 45 | 4.057 | 3.204 | 2.812 | 2.579 | 2.422 | 2.308 | 2.221 | 2.152 |
| 46 | 4.052 | 3.200 | 2.807 | 2.574 | 2.417 | 2.304 | 2.216 | 2.147 |
| 47 | 4.047 | 3.195 | 2.802 | 2.570 | 2.413 | 2.299 | 2.212 | 2.143 |
| 48 | 4.043 | 3.191 | 2.798 | 2.565 | 2.409 | 2.295 | 2.207 | 2.138 |
| 49 | 4.038 | 3.187 | 2.794 | 2.561 | 2.404 | 2.290 | 2.203 | 2.134 |
| 50 | 4.034 | 3.183 | 2.790 | 2.557 | 2.400 | 2.286 | 2.199 | 2.130 |
| 51 | 4.030 | 3.179 | 2.786 | 2.553 | 2.397 | 2.283 | 2.195 | 2.126 |

| | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 52 | 4.027 | 3.175 | 2.783 | 2.550 | 2.393 | 2.279 | 2.192 | 2.122 |
| 53 | 4.023 | 3.172 | 2.779 | 2.546 | 2.389 | 2.275 | 2.188 | 2.119 |
| 54 | 4.020 | 3.168 | 2.776 | 2.543 | 2.386 | 2.272 | 2.185 | 2.115 |
| 55 | 4.016 | 3.165 | 2.773 | 2.540 | 2.383 | 2.269 | 2.181 | 2.112 |
| 56 | 4.013 | 3.162 | 2.769 | 2.537 | 2.380 | 2.266 | 2.178 | 2.109 |
| 57 | 4.010 | 3.159 | 2.766 | 2.534 | 2.377 | 2.263 | 2.175 | 2.106 |
| 58 | 4.007 | 3.156 | 2.764 | 2.531 | 2.374 | 2.260 | 2.172 | 2.103 |
| 59 | 4.004 | 3.153 | 2.761 | 2.528 | 2.371 | 2.257 | 2.169 | 2.100 |
| 60 | 4.001 | 3.150 | 2.758 | 2.525 | 2.368 | 2.254 | 2.167 | 2.097 |
| 61 | 3.998 | 3.148 | 2.755 | 2.523 | 2.366 | 2.251 | 2.164 | 2.094 |
| 62 | 3.996 | 3.145 | 2.753 | 2.520 | 2.363 | 2.249 | 2.161 | 2.092 |
| 63 | 3.993 | 3.143 | 2.751 | 2.518 | 2.361 | 2.246 | 2.159 | 2.089 |
| 64 | 3.991 | 3.140 | 2.748 | 2.515 | 2.358 | 2.244 | 2.156 | 2.087 |
| 65 | 3.989 | 3.138 | 2.746 | 2.513 | 2.356 | 2.242 | 2.154 | 2.084 |
| 66 | 3.986 | 3.136 | 2.744 | 2.511 | 2.354 | 2.239 | 2.152 | 2.082 |
| 67 | 3.984 | 3.134 | 2.742 | 2.509 | 2.352 | 2.237 | 2.150 | 2.080 |
| 68 | 3.982 | 3.132 | 2.740 | 2.507 | 2.350 | 2.235 | 2.148 | 2.078 |


| | | | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 69 | 3.980 | 3.130 | 2.737 | 2.505 | 2.348 | 2.233 | 2.145 | 2.076 |
| 70 | 3.978 | 3.128 | 2.736 | 2.503 | 2.346 | 2.231 | 2.143 | 2.074 |
| 71 | 3.976 | 3.126 | 2.734 | 2.501 | 2.344 | 2.229 | 2.142 | 2.072 |
| 72 | 3.974 | 3.124 | 2.732 | 2.499 | 2.342 | 2.227 | 2.140 | 2.070 |
| 73 | 3.972 | 3.122 | 2.730 | 2.497 | 2.340 | 2.226 | 2.138 | 2.068 |
| 74 | 3.970 | 3.120 | 2.728 | 2.495 | 2.338 | 2.224 | 2.136 | 2.066 |
| 75 | 3.968 | 3.119 | 2.727 | 2.494 | 2.337 | 2.222 | 2.134 | 2.064 |
| 76 | 3.967 | 3.117 | 2.725 | 2.492 | 2.335 | 2.220 | 2.133 | 2.063 |
| 77 | 3.965 | 3.115 | 2.723 | 2.490 | 2.333 | 2.219 | 2.131 | 2.061 |
| 78 | 3.963 | 3.114 | 2.722 | 2.489 | 2.332 | 2.217 | 2.129 | 2.059 |
| 79 | 3.962 | 3.112 | 2.720 | 2.487 | 2.330 | 2.216 | 2.128 | 2.058 |
| 80 | 3.960 | 3.111 | 2.719 | 2.486 | 2.329 | 2.214 | 2.126 | 2.056 |
| 81 | 3.959 | 3.109 | 2.717 | 2.484 | 2.327 | 2.213 | 2.125 | 2.055 |
| 82 | 3.957 | 3.108 | 2.716 | 2.483 | 2.326 | 2.211 | 2.123 | 2.053 |
| 83 | 3.956 | 3.107 | 2.715 | 2.482 | 2.324 | 2.210 | 2.122 | 2.052 |
| 84 | 3.955 | 3.105 | 2.713 | 2.480 | 2.323 | 2.209 | 2.121 | 2.051 |
| 85 | 3.953 | 3.104 | 2.712 | 2.479 | 2.322 | 2.207 | 2.119 | 2.049 |
| 86 | 3.952 | 3.103 | 2.711 | 2.478 | 2.321 | 2.206 | 2.118 | 2.048 |
| 87 | 3.951 | 3.101 | 2.709 | 2.476 | 2.319 | 2.205 | 2.117 | 2.047 |
| 88 | 3.949 | 3.100 | 2.708 | 2.475 | 2.318 | 2.203 | 2.115 | 2.045 |
| 89 | 3.948 | 3.099 | 2.707 | 2.474 | 2.317 | 2.202 | 2.114 | 2.044 |
| 90 | 3.947 | 3.098 | 2.706 | 2.473 | 2.316 | 2.201 | 2.113 | 2.043 |
| 91 | 3.946 | 3.097 | 2.705 | 2.472 | 2.315 | 2.200 | 2.112 | 2.042 |
| 92 | 3.945 | 3.095 | 2.704 | 2.471 | 2.313 | 2.199 | 2.111 | 2.041 |
| 93 | 3.943 | 3.094 | 2.703 | 2.470 | 2.312 | 2.198 | 2.110 | 2.040 |
| 94 | 3.942 | 3.093 | 2.701 | 2.469 | 2.311 | 2.197 | 2.109 | 2.038 |
| 95 | 3.941 | 3.092 | 2.700 | 2.467 | 2.310 | 2.196 | 2.108 | 2.037 |
| 96 | 3.940 | 3.091 | 2.699 | 2.466 | 2.309 | 2.195 | 2.106 | 2.036 |
| 97 | 3.939 | 3.090 | 2.698 | 2.465 | 2.308 | 2.194 | 2.105 | 2.035 |
| 98 | 3.938 | 3.089 | 2.697 | 2.465 | 2.307 | 2.193 | 2.104 | 2.034 |
| 99 | 3.937 | 3.088 | 2.696 | 2.464 | 2.306 | 2.192 | 2.103 | 2.033 |
| 100 | 3.936 | 3.087 | 2.696 | 2.463 | 2.305 | 2.191 | 2.103 | 2.032 |

4. Tabel r

| N | R | N | r | N | r | N | R | N | r | N | R |
|----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| 1 | 0.997 | 41 | 0.301 | 81 | 0.216 | 121 | 0.177 | 161 | 0.154 | 201 | 0.138 |
| 2 | 0.95 | 42 | 0.297 | 82 | 0.215 | 122 | 0.176 | 162 | 0.153 | 202 | 0.137 |
| 3 | 0.878 | 43 | 0.294 | 83 | 0.213 | 123 | 0.176 | 163 | 0.153 | 203 | 0.137 |
| 4 | 0.811 | 44 | 0.291 | 84 | 0.212 | 124 | 0.175 | 164 | 0.152 | 204 | 0.137 |
| 5 | 0.754 | 45 | 0.288 | 85 | 0.211 | 125 | 0.174 | 165 | 0.152 | 205 | 0.136 |
| 6 | 0.707 | 46 | 0.285 | 86 | 0.21 | 126 | 0.174 | 166 | 0.151 | 206 | 0.136 |
| 7 | 0.666 | 47 | 0.282 | 87 | 0.208 | 127 | 0.173 | 167 | 0.151 | 207 | 0.136 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| 8 | 0.632 | 48 | 0.279 | 88 | 0.207 | 128 | 0.172 | 168 | 0.151 | 208 | 0.135 |
| 9 | 0.602 | 49 | 0.276 | 89 | 0.206 | 129 | 0.172 | 169 | 0.15 | 209 | 0.135 |
| 10 | 0.576 | 50 | 0.273 | 90 | 0.205 | 130 | 0.171 | 170 | 0.15 | 210 | 0.135 |
| 11 | 0.553 | 51 | 0.271 | 91 | 0.204 | 131 | 0.17 | 171 | 0.149 | 211 | 0.134 |
| 12 | 0.532 | 52 | 0.268 | 92 | 0.203 | 132 | 0.17 | 172 | 0.149 | 212 | 0.134 |
| 13 | 0.514 | 53 | 0.266 | 93 | 0.202 | 133 | 0.169 | 173 | 0.148 | 213 | 0.134 |
| 14 | 0.497 | 54 | 0.263 | 94 | 0.201 | 134 | 0.168 | 174 | 0.148 | 214 | 0.134 |
| 15 | 0.482 | 55 | 0.261 | 95 | 0.2 | 135 | 0.168 | 175 | 0.148 | 215 | 0.133 |
| 16 | 0.468 | 56 | 0.259 | 96 | 0.199 | 136 | 0.167 | 176 | 0.147 | 216 | 0.133 |
| 17 | 0.456 | 57 | 0.256 | 97 | 0.198 | 137 | 0.167 | 177 | 0.147 | 217 | 0.133 |
| 18 | 0.444 | 58 | 0.254 | 98 | 0.197 | 138 | 0.166 | 178 | 0.146 | 218 | 0.132 |
| 19 | 0.433 | 59 | 0.252 | 99 | 0.196 | 139 | 0.165 | 179 | 0.146 | 219 | 0.132 |
| 20 | 0.423 | 60 | 0.25 | 100 | 0.195 | 140 | 0.165 | 180 | 0.146 | 220 | 0.132 |
| 21 | 0.413 | 61 | 0.248 | 101 | 0.194 | 141 | 0.164 | 181 | 0.145 | 221 | 0.131 |
| 22 | 0.404 | 62 | 0.246 | 102 | 0.193 | 142 | 0.164 | 182 | 0.145 | 222 | 0.131 |
| 23 | 0.396 | 63 | 0.244 | 103 | 0.192 | 143 | 0.163 | 183 | 0.144 | 223 | 0.131 |
| 24 | 0.388 | 64 | 0.242 | 104 | 0.191 | 144 | 0.163 | 184 | 0.144 | 224 | 0.131 |
| 25 | 0.381 | 65 | 0.24 | 105 | 0.19 | 145 | 0.162 | 185 | 0.144 | 225 | 0.13 |
| 26 | 0.374 | 66 | 0.239 | 106 | 0.189 | 146 | 0.161 | 186 | 0.143 | 226 | 0.13 |
| 27 | 0.367 | 67 | 0.237 | 107 | 0.188 | 147 | 0.161 | 187 | 0.143 | 227 | 0.13 |
| 28 | 0.361 | 68 | 0.235 | 108 | 0.187 | 148 | 0.16 | 188 | 0.142 | 228 | 0.129 |
| 29 | 0.355 | 69 | 0.234 | 109 | 0.187 | 149 | 0.16 | 189 | 0.142 | 229 | 0.129 |
| 30 | 0.349 | 70 | 0.232 | 110 | 0.186 | 150 | 0.159 | 190 | 0.142 | 230 | 0.129 |
| 31 | 0.344 | 71 | 0.230 | 111 | 0.185 | 151 | 0.159 | 191 | 0.141 | 231 | 0.129 |
| 32 | 0.339 | 72 | 0.229 | 112 | 0.184 | 152 | 0.158 | 192 | 0.141 | 232 | 0.128 |
| 33 | 0.334 | 73 | 0.227 | 113 | 0.183 | 153 | 0.158 | 193 | 0.141 | 233 | 0.128 |
| 34 | 0.329 | 74 | 0.226 | 114 | 0.182 | 154 | 0.157 | 194 | 0.14 | 234 | 0.128 |
| 35 | 0.325 | 75 | 0.224 | 115 | 0.182 | 155 | 0.157 | 195 | 0.14 | 235 | 0.127 |
| 36 | 0.32 | 76 | 0.223 | 116 | 0.181 | 156 | 0.156 | 196 | 0.139 | 236 | 0.127 |
| 37 | 0.316 | 77 | 0.221 | 117 | 0.18 | 157 | 0.156 | 197 | 0.139 | 237 | 0.127 |
| 38 | 0.312 | 78 | 0.22 | 118 | 0.179 | 158 | 0.155 | 198 | 0.139 | 238 | 0.127 |
| 39 | 0.308 | 79 | 0.219 | 119 | 0.179 | 159 | 0.155 | 199 | 0.138 | 239 | 0.126 |
| 40 | 0.304 | 80 | 0.217 | 120 | 0.178 | 160 | 0.154 | 200 | 0.138 | 240 | 0.126 |

Lampiran 7

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/RI/2019
Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://feip.umsu.ac.id> feip@umsu.ac.id [f/umsuamedan](#) [i/umsuamedan](#) [t/umsuamedan](#) [u/umsuamedan](#) [u/umsuamedan](#)
Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Medan, 01 Maret 2023


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

Assalamu 'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : Asyiatun Rodhiah
N P M : 1903110220
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Tabungan sks : 127 sks, IP Kumulatif : 3, 82

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

| No | Judul yang diusulkan | Persetujuan |
|----|---|---|
| 1 | Efektivitas Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten. Batu Bara |  |
| 2 | Hubungan Gaya Komunikasi Kepala Sekolah SDN 060810 Medan terhadap Motivasi Para Guru dalam Mengajar untuk Memelihara Citra Positif | |
| 4 | Opini Masyarakat tentang Peraturan Electronic Traffic Law Enforcement (ETLE) di Kec. Medan Kota | |


Bersama permohonan ini saya lampirkan :


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


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

Rekomendasi Ketua Program Studi :
Diteruskan kepada Dekan untuk Penetapan Judul dan Pembimbing. 084.19.311

Medan, tgl. 06 Maret 2023

Ketua,

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

Pemohon

(Asyiatun Rodhiah)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi Ilmu Komunikasi

(Rahmanita Ginting, S.sos, M.A, Ph.D)
NIDN :



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak-S/17/2022

Pusat Administrasi: Jalan Muhandis Basri No. 3 Medan 20131 Telp: (061) 6622400 - 66224567 Fax: (061) 6625474 - 6621003

Website: www.umsu.ac.id Email: info@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id

Nomor : **541/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2023**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : **06 Maret 2023**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **ASYIATUN RODHIAH**
N P M : 1903110220
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2022/2023
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA**

Pembimbing : **RAHMANITA GINTING, S.Sos., M.A., Ph.D., Hj.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana teruang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 084.19.311 tahun 2023.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 06 Maret 2024.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, **06 Ramadhan 1444 H**
28 Maret 2023 M



Dr. ARIEF SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402



Tembusan:

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





UMSU

Unggul | Cerdas | Tampil | Terus

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.0/PPT/2022
Pusat Administrasi: Jalan Sukhtar Basri No. 3 Medan 21238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631063
@https://id.umsu.ac.id *f@p@umsu.ac.id #umsunedas @umsunedas @umsunedas @umsunedas

Sk-3

**PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.

Medan, 03 April 2023

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu 'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : ASYIATUN ROOHLIAH
N P M : 1903110220
Program Studi : Ilmu Komunikasi

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 541/SK/IL3_AU/UMSU-03/P/20.23 tanggal 06 Maret 2023 dengan judul sebagai berikut :

"Efektivitas Kepemimpinan dan Gaya komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara"


Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Menyetujui :

Pembimbing

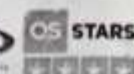

(RAHMANITA GINTING, Ldc, M.Pd., Ph.D., Mj)

NIDN:

Pemohon,



(ASYIATUN ROOHLIAH)





UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 967/UND/13/2023

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Rabu, 14 Juni 2023
Waktu : 08.30 WIB s.d. selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2
Pimpinan Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.



SK-4

| No. | NAMA MAHASISWA | NOMOR POKOK MAHASISWA | PEMANGGAP | PEMBERIBING | JUDUL PROPOSAL SKRIPSI |
|-----|-----------------------------|-----------------------|--|---|--|
| 1 | ALYATI RAHMAN | 1903110020 | Dr. LUTFI BHSYI, S.Sos., M.I.Kom. | Dr. RAHMAYANTA GINTING, S.Sos., M.A., Ph.D. | EFFEKTIVITAS KEPERAWATAN DAN DAYA KOGNITIF TERHADAP TERHADAP KINERJA PEKERJA DI RUMAH SAKIT DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA |
| 2 | AYESHA SRI SARBELLA | 1903110026 | Dr. FAUZIA HANZHI LUBIS, S.I.P., M.I.Kom. | Dr. RAHMAYANTA GINTING, S.Sos., M.A., Ph.D. | PERAN KOMUNITAS KEPOLISIAN DALAM MEMBENTUK SIKAP KEBERADILAN BERKEDARPUA PADA KAWASAN KOTA NABU TUWANG |
| 3 | T. HENDRIKUS/STRELAHIT | 1903110028 | Konco. Prof. Dr. FULU SANTOSO, S.S., M.P. | Dr. HENDRIKUS/STRELAHIT, S.Sos., M.I.Kom. | ANALISIS BEKASITAKA MANA PISAN RUMAH LANTARAN MANGRAWATI DAN DAM LUCUT DAN MENYAWAN ISIR KASUS PERKULIAHAN DI KALANGAN REMAJA |
| 4 | MARCO AYES GUJUMAWATI LUBIS | 1903110027 | Dr. KHANAWANU SAUD HENDRIKUS, S.Sos., M.I.Kom. | Dr. HENDRIKUS/STRELAHIT, S.Sos., M.I.Kom. | STRATEGI KOMUNIKASI SATELIT PELAJAR MAHASISWA FEMUDA PANCASILA KOTA MEDAN DALAM MEMBENTUK CITRA POSITIF DI TENGAH MASYARAKAT |
| 5 | ISRAHAN OKTAWIANI | 1903110014 | Konco. Prof. Dr. VAN HENDRIKUS, M.Si. | Dr. ZULFAHRI, M.I.Kom. | PERAN KOMUNITAS PEMERINTAH DALAM MEMBENTUK MASA DEPAN PRODUKSI UMMI DESA PULAU TUALING KABUPATEN ASAHAN |



Medan, 23 Doulhah 1444 H.
12 Juni 2023 M.
Ditandatangani oleh:
Dr. Akhyar Anshori, S.Sos., M.P.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK/KP/PT/002022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20236 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621093

www.fkip.umhu.ac.id

fkip@umhu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.linkedin.com/company/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1200/KET/IL.3.AU/UMSU-03/F/2023

Lampiran : --

Hal : **Mohon Diberikan Izin
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 18 Dzulhijjah 1444 H

06 Juli 2023 M

Kepada Yth : **Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Batubara**

di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami.

Nama mahasiswa : **ASYIATUN RODHIAH**

N P M : 1903110220

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2022/2023

Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN GAYA KOMUNIKASI
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
BATUBARA**

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

An.Dekan,
Wakil Dekan - I



Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom.

NIDN : 01 11 117804



Cc : File.





PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jl. Pendidikan No.4 Desa Bulan Bulan Kecamatan Lima Puluh Kode Pos 21255

Nomor :564/ 3069/DKPS/VII/2023
Lampiran :-
Hal : Pemberian izin penelitian

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-
Tempat

Sehubungan dengan permohonan yang Bapak/Ibu sampaikan kepada kami melalui surat dengan Nomor: 1200/KET/IL3.AU/UMSU-03/F/2023, terkait Permohonan Izin Penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara, maka dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin tersebut kami berikan kepada saudara :

Nama Mahasiswa : Asyiatun Rodhiah
NPM : 1903110220
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan)

Demikian hal ini kami sampaikan, dan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya

Batu Bara, 14 Juli 2023
A/n Kepala Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kab. Batu Bara



DAUD HAMBAN, S.Pd, M.Si
NIP. 197112211908031006



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

UMSU

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BA-PT/AK/P/PT/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Basri No. 2 Medan 20138 Telp. (061) 4022400 - 4022407 Fax. (061) 4022474 - 4021003
 @himpunipwmsu.ac.id *himp@umsu.ac.id *umsu.ac.id *umsu.ac.id *umsu.ac.id *umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : AKHYAN EDHIM
 N.P.M : 1903310220
 Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Judul Skripsi : Efektivitas Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan & Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara

| No. | Tanggal | Kegiatan Advis/Bimbingan | Paraf Pembimbing |
|-----|----------------|---|--------------------|
| 1 | 1 Maret 23 | Pengantarannya SK-2 kepada dosen pembimbing & disetujui judul | <i>[Signature]</i> |
| 2 | 9 Maret 23 | Revisi Proposal 1 | <i>[Signature]</i> |
| 3 | 16 Maret 23 | Revisi Proposal 2 | <i>[Signature]</i> |
| 4 | 23 Maret 23 | ACC Proposal | <i>[Signature]</i> |
| 5 | 8 April 23 | Pengantarannya SK-3 kepada dosen pembimbing | <i>[Signature]</i> |
| 6 | 15 Juli 23 | Urutannya Seminar Proposal SK-4 | <i>[Signature]</i> |
| 7 | 5 Juli 23 | Revisi draft ke kuesioner 1. | <i>[Signature]</i> |
| 8 | 6 Juli 23 | Revisi draft kuesioner 2 & ACC draft kuesioner | <i>[Signature]</i> |
| 9 | 25 Juli 23 | Revisi skripsi 3 | <i>[Signature]</i> |
| 10 | 2 Agustus 23 | Revisi skripsi 2 Abstrak & pembahasan | <i>[Signature]</i> |
| 11 | 4 Agustus 2023 | Revisi skripsi 3 pembahasan & kesimpulan | <i>[Signature]</i> |
| 12 | 5 Agustus 2023 | Disetujui untuk sidang | <i>[Signature]</i> |

Medan, 05 Agustus 2023

[Signature]
 Ketua Program Studi,
 Dr. Rafiqul Falaq, S.Pd., M.Pd.
 NIDN:

Ketua Program Studi,

[Signature]
 AKHYAN ANSHORI, S.Pd., M.Pd.
 NIDN:

Pembimbing,

[Signature]
 RAHMAWITA GINTING, S.Pd., M.A., Ph.D., M.Pd.
 NIDN:



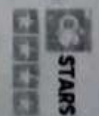
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI
 Nomor : 1653/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2023

Pogram Studi : Ilmu Komunikasi
 Hari, Tanggal : Kamis, 24 Agustus 2023
 Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai
 Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2



UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya



Slr-10

| No. | Nama Mahasiswa | Nomor Pokuk Mahasiswa | TIM PENGUJI | | | Judul Skripsi |
|-----|----------------------|-----------------------|---|--|--|--|
| | | | PENGUJI I | PENGUJI II | PENGUJI III | |
| 16 | PUTRI NABILA | 1903110332 | Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom. | H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom | NURIANSANI, NASUTION, S.Sos, M.I.Kom | POLA PENYIARAN RADIO BOSS FM DALAM MENARIK MINAT DENGAN KALANGAN ANAK MUDA DI KOTA PEMATANG SIHANTAR |
| 17 | PUTRI NINGSIH | 1903110055 | HURRIASAWAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom | Dr. FADHIL PAHLEVI HIDAYAT, S.I.Kom., M.I.Kom. | H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom | STRATEGI KOMUNIKASI PERSUASIF PENJUAL PAKSIAN DI PASAR TRADISIONAL PULO BRAYAN DALAM MENINGKATKAN MINAT BELI KONSUMEN |
| 18 | INDAH LESTARI LUBIS | 1603110215 | Dr. LUTFI BASIT, S.Sos, M.I.Kom | Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom | Dr. FADHIL PAHLEVI HIDAYAT, S.I.Kom., M.I.Kom. | STRATEGI KOMUNIKASI KOMUNITAS IKATAN KAUM IBU BATANG NATAL DALAM MEMPERTAHANKAN SOLIDARITAS DI KOTA MEDAN |
| 19 | ASYIATUN RODHIAH | 1903110220 | Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos, M.I.Kom | H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom | RAHMANITA GINTING, M.A., Ph.D. | EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA |
| 20 | EDVIN ADITYA PRADANA | 1903110058 | NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom | Dr. SIGIT HARDIYANTO, S.Sos., M.I.Kom. | Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom. | MODEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL PUBLIC RELATION DALAM KOMUNIKASI EFEKTIF PUBLIC INTERNAL DI LE POLONIA HOTEL MEDAN |

Nobulis Sidang :

1.

Medan, 04 Sifer 1445 H
 21 Agustus 2023 M

Ditetapkan oleh :

 Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum
 Rektor
 Wakil Rektor I

Dr. ARIHN SALEH, S.Sos., MSP.



Panitia Ujian

Sekretaris

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Berkualitas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PERPUSTAKAAN

Tersertifikasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 000594/AP/27/15, 2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Hasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
NPS. 11710231000001 <http://perpustakaan.umso.ac.id> perpustakaan@umso.ac.id [perpustakaan.umso](http://perpustakaan.umso.ac.id)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1405/ KET/IL3-AU /UMSU-P/M/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : ASYIATUN RODHIAH
NPM : 1903110220
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Komunikasi

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 09 Muharram 1445 H.
27 Juli 2023 M.

Kepala Perpustakaan



Assoc. Prof. Muhammad Arifin, M.Pd.



Jurnal **KESKAP**

Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik

SURAT KETERANGAN
No. 400/KET/KESKAP/VIII/2023

Dengan ini Redaktur Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Asyiatun Rodhiah
Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah menyerahkan naskah artikel untuk diproses sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh pengelola Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik:

Judul : Efektivitas Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara
Jumlah Halaman : 12 Halaman
Penulis : Asyiatun Rodhiah

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 08 Agustus 2023

Redaktur Jurnal KESKAP



Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos, M.I.Kom

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Asyiatun Rodhiah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal lahir : Medan, 04 Juli 2001
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. SM Raja Gg Sepakat
Anak ke : 3 (tiga) dari 3(Tiga) bersaudara



Nama Orang Tua

Ayah : Amirul Simatupang
Pekerjaan : Sudah meninggal dunia
Ibu : Syarifah Hanum Nasution
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Alamat : Jl. SM Raja Gg Sepakat

Pendidikan

2007-2013 : SD Muhammadiyah 02 Perdagangan
2013-2016 : SMP YPK Medan
2016-2019 : SMK Negeri 3 Medan
2019-2023 : S1 Komunikasi