

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PT. AGRO PUTRA LESTARI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**MAYUMI SALSABILLA**  
**2003110188**

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim*

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

Nama : Mayumi Salsabilla  
NPM. : 2003110188  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT.Agro Putra lestari

Medan, 28 Mei 2024

**Pembimbing**

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

NIDN : 017048401

Disetujui Oleh

**Ketua Program Studi**

Akhyar Anshori, S.Sos, M.I.Kom

NIDN : 0127048401

**Dekan**

Dr. Arifin Saleh, S.Sos. MSP

NIDN : 0030017402

## PENGESAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

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

Nama : Mayumi Salsabilla  
NPM : 2003110188  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Pada hari, tanggal : Kamis, 30 Mei 2024  
Waktu : Pukul 08.15 WIB s/d Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom

PENGUJI II : ELVITA YENNI, S.S, M.Hum

PENGUJI III : AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom

### PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

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



## PERNYATAAN

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan ini saya, Mayumi Salsabilla, NPM 2003110188, menyatakan dengan sungguh – sungguh :

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

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

1. Skripsi saya ini beserta nilai – nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah serjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 14 Juni 2024

Yang Menyatakan,



Mayumi Salsabilla

**KUISIONER**  
**Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**  
**PT. Agro Putra Lestari**

Assalamualaikum Wr.Wb., Selamat Pagi/Siang/Sore Bapak/Ibu/Saudara/i

Perkenalkan nama saya **Mayumi Salsabilla**, mahasiswa program Studi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Saat ini saya sedang melakukan proses penelitian akhir dengan judul **Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Agro Putra Lestari**. Penelitian ini merupakan bagian dari syarat Wajib guna memperoleh gelar **Sarjana (S.I.Kom)**. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/saudara/i untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang berhubungan dengan topik penelitian tugas ini. Semua identitas dan data yang Bapak/Ibu/saudara/i sampaikan akan menjadi rahasia sesuai kode etik penelitian.

Atas bantuan dan Kerjasama yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalam

Peneliti

**Mayumi Salsabilla**

**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan atau pernyataan di bawah ini
2. Pilihlah jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/saudara/i
3. Jawablah pertanyaan dengan teliti tanpa ada yang terlewatkan
4. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i bersifat rahasia
5. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini.  
Anda dapat memberikan tanda (X) pada jawaban yang Anda pilih.

**Keterangan**

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- KS : Kurang Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Usia : .....

Jabatan/Posisi : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Agama : .....

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

### Bagian 1. Komunikasi Pimpinan (Variabel X)

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sering merasa pesan yang disampaikan oleh pimpinan jelas dan mudah dipahami					
2	Saya merasa pimpinan sudah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh Saya					
3	Saya merasa pimpinan terbuka dalam menerima feedback dari karyawan					
4	Pimpinan berbicara dengan jelas, sopan, dan efektif					
5	Pimpinan menggunakan intonasi dan bahasa tubuh yang tepat					
6	Pimpinan tidak memberikan ruang atau media bagi bawahan untuk memberikan saran atau kritik					
7	Pimpinan mampu menjawab pertanyaan dan memberikan solusi dengan tepat					
8	Saya memahami informasi yang disampaikan melalui berbagai media komunikasi pimpinan					
9	Saya mudah mengakses informasi melalui media komunikasi yang digunakan pimpinan					
10	Saya merasa akses pilihan media komunikasi pimpinan memudahkan pekerjaan saya					

### Bagian 2. Peningkatan Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pesan yang disampaikan oleh pimpinan, membuat saya datang tepat waktu ke kantor					
2	Jelasnya informasi yang diberikan oleh pimpinan, membuat saya sadar akan keharusan mengikuti aturan di perusahaan					
3	Pendekatan yang dilakukan pimpinan membuat saya selalu berusaha untuk disiplin dalam bekerja					
4	Pendekatan yang dilakukan pimpinan membuat saya selalu berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan					
5	Pendekatan yang dilakukan pimpinan membuat saya selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan Perusahaan berhubung pesan yang disampaikan pimpinan sangat jelas					
7	Bawahan bekerja bukan hanya sekedar memenuhi target perusahaan semata, tetapi bawahan juga butuh perhatian pimpinan					
8	Pesan verbal yang disampaikan pimpinan menciptakan peningkatan dan semangat kerja bawahan					
9	Media yang diberikan perusahaan, membuat bawahan dapat menyampaikan aspirasi terkait peningkatan kinerja perusahaan					
10	Ketegasan pimpinan terhadap setiap bawahan, menciptakan semangat kerja pada diri karyawan					

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PT. AGRO PUTRA LESTARI**

**MAYUMI SALSABILLA**

**2003110188**

**ABSTRAK**

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam konteks berorganisasi, dan keterkaitannya dengan kinerja karyawan sangat signifikan. Karyawan merujuk pada individu yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan menerima kompensasi finansial sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Peran utama karyawan adalah melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka guna mencapai tujuan tertentu. Perusahaan PT Agro Putra Lestari, yang berfokus dalam industri perkebunan kelapa sawit, memegang teguh visi untuk menjadi perusahaan kelapa sawit terkemuka. Visi ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk unggul dalam industri yang mereka geluti. Selain visi, perusahaan ini juga merumuskan misi untuk memberikan apresiasi kepada seluruh pihak terkait dan memberikan kontribusi serta inovasi dalam industri kelapa sawit. Misi PT Agro Putra Lestari yang inklusif dan proaktif menunjukkan orientasi perusahaan untuk berperan sebagai agen positif dalam lingkungan sekitarnya. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi pimpinan PT Agro Putra Lestari terhadap kinerja karyawan. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi pimpinan PT Agro Putra Lestari terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data dengan uji validitas, normalitas dan uji hipotesis. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi pimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci: Komunikasi, Pimpinan, Kinerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah *Subhanallahu wa Ta'ala*, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Ilmu Komunikasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga peneliti memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selajutnya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Agro Putra Lestari”**

Rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang diberikan, termasuk nikmat insan, islam, kesehatan, kesejahteraan, kesabaran, kemudahan, dan juga terimakasih kepada Orang tua Penulis yang selalu memberikan dukungan moril dan materil sehingga penyusunan skripsi ini dengan dapat selesai tepat waktu. Penulis menyadari bahwa setiap langkah perjalanan ini tak lepas dari pertolongan dan petunjuk-Nya. Semoga skripsi ini menjadi bentuk syukur dan ibadah kepada-Nya serta bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Kepada kedua orang tua penulis tercinta Ibu Hj. Ernawati dan Bapak H. Marwan yang paling berjasa dalam hidup penulis terima kasih untuk doa kasih sayang dan kepercayaan kepada penulis sehingga penulis merasa terdukung untuk

menyelesaikan skripsi ini semoga Allah subhanahu wa ta'ala memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik kelak karena telah menjadi figur orang tua terbaik bagi penulis

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan rasa syukur kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, yaitu kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 2) Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos, MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 3) Bapak Dr. Abrar Adhani, S.Sos., MSP., 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 Anshori, S.Sos.,M.I.Kom selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan telah banyak membantu memberikan masukan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
- 6) Bapak Faizal Hamzah Lubis, S.Sos., M.I.Kom, selaku Sekretaris Prodi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 7) Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh jajaran karyawan Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari berbagai kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa yang akan datang. Amin Yaa Rabbal Alamin. Mohon maaf segala kekurangan, peneliti ucapkan TerimaKasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, 27 Mei 2024

**Mayumi Salsabilla**  
**2003110081**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penulisan.....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	4
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Komunikasi .....	7
2.2 Komunikasi Organisasi .....	12
2.2.1 Komunikasi Pimpinan PT Agro Putra Lestari .....	22
2.3 Kinerja Karyawan .....	24
2.3.1 Indikator Kinerja .....	26
2.4 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Kerangka Konsep .....	28
3.3 Definisi Konsep.....	29
3.4 Defenisi Operasional .....	30
3.5 Populasi dan Sampel .....	25

3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7.2 Uji Hipotesis .....	34
3.7.3 Uji Kualitas Data.....	36
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	37
3.9 Profil PT. Agro Putra Lestari .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Hasil .....	40
4.1.2 Uji Kualitas Data.....	49
4.1.3 Uji Reliabilitas Data.....	50
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.1.5 Uji Hipotesis .....	52
4.2 Pembahasan.....	53
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>55</b>
5.1 Simpulan .....	55
5.2 Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variabel x .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.2 Indikator Variabel y .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.1umlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Pertanyaan Variabel X1 .....	41
Tabel 4.4 Pertanyaan Variabel X2 .....	41
Tabel 4.5 Pertanyaan Variabel X3 .....	42
Tabel 4.6 Pertanyaan Variabel X4 .....	42
Tabel 4.7 Pertanyaan Variabel X5 .....	43
Tabel 4.8 Pertanyaan Variabel X6 .....	44
Tabel 4.9Pertanyaan Variabel X7 .....	44
Tabel 4.10 Pertanyaan Variabel X8 .....	45
Tabel 4.11 Pertanyaan Variabel X9 .....	45
Tabel 4.12 Pertanyaan Variabel Y1 .....	46
Tabel 4.13 Pertanyaan Variabel Y2 .....	46
Tabel 4.14 Pertanyaan Variabel Y3 .....	47
Tabel 4.15 Pertanyaan Variabel Y4 .....	47
Tabel 4.16 Pertanyaan Variabel Y5 .....	48
Tabel 4.17 Pertanyaan Variabel Y6 .....	49
Tabel 4.18 Validitas Variabel X.....	49
Tabel 4.19 Validitas Variabel Y.....	50
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Variabel X.....	51
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Variabel Y.....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan manusia, komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk menjalin hubungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa manusia membutuhkan interaksi dengan orang lain, serta bergabung dalam kelompok atau masyarakat guna saling berinteraksi dan mengintegrasikan diri dalam kelompok tersebut. Integrasi sosial antar individu dalam suatu kelompok melahirkan berbagai komponen, baik itu pada tingkat individu, kelompok masyarakat, maupun organisasi dengan sistem kepemimpinan yang khusus (Nuramalia, 2016).

Proses komunikasi menjadi elemen kunci dalam kehidupan sosial masyarakat, memiliki kemampuan untuk membangun eksistensi baik pada tingkat individu maupun pada tingkat kelompok masyarakat atau organisasi dan hal ini juga sangat berlaku dalam iklim organisasi bisnis, dimana manajemen organisasi sangat bergantung pada faktor komunikasi (Sahputra, 2020).

Komunikasi memiliki peran yang sangat krusial dalam konteks berorganisasi, dan keterkaitannya dengan kinerja karyawan sangat signifikan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka (Octavia & Halim, 2018). selain itu juga kualitas komunikasi yang baik memiliki dampak positif terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, sebab komunikasi memainkan peran fundamental dalam setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, adanya komunikasi yang efektif dapat memberikan dorongan bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memperkuat semangat kerja individu masing-masing (Rokhayati et al., 2022),

sehingga dengan komunikasi yang baik akan mampu mencapai tujuan organisasi (Sari & Basit, 2018).

Dalam konteks organisasi, terutama di lingkungan perusahaan, komunikasi umumnya terjadi dalam dua aspek, yaitu komunikasi internal di antara anggota organisasi dan komunikasi eksternal yang melibatkan interaksi dengan pihak di luar perusahaan. Komunikasi eksternal seringkali diarahkan untuk meningkatkan penjualan, membangun citra perusahaan, dan bertujuan khusus kepada pemegang saham, komunitas keuangan, pelanggan, dan masyarakat umum. Seiring dengan evolusi waktu, sebagian besar perusahaan saat ini semakin memperhatikan dinamika hubungan internal antara pimpinan dan karyawan yang terjalin di dalam organisasi perusahaan (Agustini & Purnaningsih, 2009). karena memberikan perhatian kepada karyawan memberikan peningkatan dan perkembangan bagi perusahaan. (Marceline et al., 2021)

Karyawan merujuk pada individu yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan menerima kompensasi finansial sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Peran utama karyawan adalah melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka guna mencapai tujuan tertentu. Tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan (Lestari et al., 2023).

Mangkunegara & Prabu, (2017, hal. 9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan, yang juga dikenal sebagai prestasi kerja, merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seorang individu dalam hal kualitas dan kuantitas. Prestasi kerja ini mencakup pencapaian seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai prestasi kerja atau hasil kerja, yang melibatkan penilaian terhadap kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia selama suatu periode waktu dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Perusahaan PT Agro Putra Lestari, yang berfokus dalam industri perkebunan kelapa sawit, memegang teguh visi untuk menjadi perusahaan kelapa sawit terkemuka. Visi ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk unggul dalam industri yang mereka geluti. Selain visi, perusahaan ini juga merumuskan misi untuk memberikan apresiasi kepada seluruh pihak terkait dan memberikan kontribusi serta inovasi dalam industri kelapa sawit. Misi PT Agro Putra Lestari yang inklusif dan proaktif menunjukkan orientasi perusahaan untuk berperan sebagai agen positif dalam lingkungan sekitarnya.

Dalam konteks misi dan visi yang diemban oleh PT Agro Putra Lestari, fokus pada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi semakin penting. Komunikasi pimpinan tidak hanya berperan sebagai medium informasi, tetapi juga sebagai pendorong semangat dan pemahaman bersama terhadap visi dan misi perusahaan. Namun budaya organisasi khususnya dalam bidang pertanian, yaitu perusahaan agribisnis yang berlokasi di sekitar pedesaan cenderung memiliki budaya organisasi yang relatif rendah dibandingkan dengan budaya organisasi di bidang lainnya. Hal ini berkaitan dengan komunikasi sumber daya manusianya dalam memahami budaya organisasi yang ada dalam perusahaan (Agustini & Purnaningsih, 2009).

Oleh karena itu, penelitian yang mengenali pengaruh komunikasi organisasi dan konteks pimpinan dan dampaknya terhadap produktivitas serta dedikasi karyawan di PT Agro Putra Lestari. Penulis merasa tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh komunikasi Pimpinan di PT Agro Putra Lestari, dengan harapan dapat memahami sejauh mana komunikasi pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. sehingga sejalan dengan fenomena tersebut, maka judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Agro Putra Lestari.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini secara rinci adalah **Bagaimana komunikasi pimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap kinerja karyawan?**

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi pimpinan PT Agro Putra Lestari terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman konsep-konsep kunci seperti komunikasi, komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Sehingga, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi

tambahan informasi yang berharga dalam konteks pengembangan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang-bidang tersebut.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

a) Bagi Penulis

Proses penelitian ini akan membantu penulis dalam pengembangan kemampuan penelitian, termasuk perancangan metodologi, analisis data, dan interpretasi hasil.

b) Bagi PT. Agro Putra Lestari

Hasil penelitian dapat menjadi basis evaluasi kebijakan perusahaan, dan dapat menjadi pengambilan langkah-langkah konkrit untuk meningkatkan interaksi dan pemahaman antara pimpinan dan karyawan.

c) Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan, pertimbangan dan perbandingan bagi kalangan akademisi, wacana keilmuan mengenai komunikasi organisasi.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar untuk memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis dalam proposal ini, penulis membaginya dengan sistematika sebagai berikut:

**BAB I** : Pendahuluan Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

- BAB II** : Uraian Teoritis Pada bab ini menjelaskan tentang pengertian komunikasi, pengertian komunikasi organisasi, komunikasi pimpinan, dan kinerja karyawan
- BAB III** : Metode Penelitian Bab ini menguraikan jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, definisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik analisis data. dan waktu serta lokasi penelitian.
- BAB IV** : Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dan temuan data di lapangan
- BAB V** : Pada bab ini berisikan simpulan dan saran dari hasil penelitian

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi menjadi suatu kebutuhan esensial bagi manusia karena sifatnya yang merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup secara terisolasi dari keberadaan manusia lainnya. Untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, terutama dalam aspek sandang, pangan, dan papan, individu diharuskan untuk berinteraksi dengan sesama. Hubungan dan interaksi antarindividu menjadi suatu keniscayaan karena adanya kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, komunikasi menjadi sebuah aktivitas yang tidak dapat dielakkan, mengingat bahwa setiap individu selalu terlibat dalam interaksi dan hubungan dengan sesama manusia.

Secara etimologis, asal-usul kata "komunikasi" dapat ditelusuri ke dalam bahasa Latin, terdiri dari dua kata, yaitu "*cum*," kata depan yang berarti dengan atau bersamaan dengan, dan "*units*," kata bilangan yang bermakna satu. Kedua kata tersebut bersatu membentuk kata benda "*communio*," yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*communion*." "*Communion*" memiliki makna yang berkaitan dengan kebersamaan, persatuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Penting untuk dicatat bahwa untuk melibatkan diri dalam "*communion*," dibutuhkan upaya dan kerja. Dari kata benda "*communio*," terbentuk kata kerja "*communicate*," yang mengindikasikan tindakan membagi sesuatu dengan seseorang, pertukaran informasi, berbicara dengan orang lain, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, atau berteman (Umam & Nurjaman, 2012, hal. 35).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), menyatakan bahwa komunikasi adalah pengiriman atau penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami: hubungan, kontak.

Pengertian komunikasi menurut beberapa tokoh, seperti yang disampaikan oleh beberapa tokoh didalam Roudhonah (2019, hal. 21–24) adalah sebagai berikut:

- a) Carl I Hovland mendefinisikan komunikasi sebagai "proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya lambang - lambang dalam bentuk kata-kata) untuk mengubah tingkah laku orang-orang lain (komunikan)."
- b) William Albiq, dalam bukunya "*Public Opinion*," menyatakan bahwa komunikasi adalah "proses pengoperan lambang-lambang yang berarti diantara individu-individu."
- c) Hovland, Janis, dan Kelley (1953) mendeskripsikan komunikasi sebagai "suatu proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain (khalayak)."
- d) Berelson dan Steiner (1964) menjelaskan bahwa komunikasi adalah "proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar, angka-angka, dan lain-lain."
- e) Laswell (1960) mengatakan bahwa komunikasi pada dasarnya merupakan "suatu proses yang menjelaskan 'siapa', 'mengatakan apa', 'dengan saluran

apa', 'kepada siapa', dan 'dengan akibat atau hasil apa' (*who says what? in which channel? to whom? with what effect?*)."

- f) Everett M. Rogers mengemukakan bahwa "Komunikasi adalah proses dimana suatu ide diahlikan suatu sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah laku mereka."

Berdasarkan pengertian komunikasi dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana individu (komunikator) menyampaikan stimulus atau lambang-lambang, seperti kata-kata, gambar, atau angka, kepada individu lain (komunikan) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku mereka. Proses ini melibatkan penggunaan simbol-simbol untuk mentransmisikan informasi, gagasan, emosi, dan keahlian di antara individu-individu. Komunikasi juga dilihat sebagai suatu bentuk interaksi yang melibatkan penyampaian pesan dari sumber kepada penerima, dengan maksud untuk mempengaruhi atau merubah perilaku penerima. Penting untuk memahami konteks "siapa" yang berkomunikasi, "mengatakan apa," "dengan saluran apa," "kepada siapa," dan "dengan akibat atau hasil apa." Keseluruhan, komunikasi merupakan elemen krusial dalam interaksi manusia, memungkinkan pertukaran informasi, gagasan, dan emosi untuk mencapai pemahaman dan pengaruh yang diinginkan.

Komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (symbol), ada beberapa macam unsur komunikasi (Roudhonah,2019:55-57): a) Komunikator pelaku/orang yang menyampaikan pesan kepada orang lain. b) Pesan adalah berupa kata-kata, lambang-lambang, isyarat, tanda-tanda atau

gambar yang disampaikan. c) Komunikan adalah orang yang menerima pesan. d) Media adalah alat yang digunakan untuk berkomunikasi, agar hasil komunikasi dapat mencapai sasaran yang lebih banyak dan luas. e) Feedback adalah tanggapan/umpan balik/jawaban atau respons komunikan kepada komunikator, bahwa komunikasinya dapat diterima dan berjalan. f) Efek adalah perubahan yang terjadi di pihak komunikan sebagai akibat dari diterimanya pesan melalui komunikasi.

Pada dasarnya, komunikasi adalah suatu proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain menggunakan lambang atau simbol. menurut Roudhonah (2019, hal. 65) dalam proses komunikasi, terdapat beberapa unsur yang mencakup:

- a) Komunikator merupakan pelaku atau orang yang menyampaikan pesan kepada orang lain. Komunikator memiliki peran kunci dalam menginisiasi dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.
- b) Pesan adalah informasi yang disampaikan oleh komunikator dan dapat berupa kata-kata, lambang-lambang, isyarat, tanda-tanda, atau gambar. Pesan merupakan inti dari komunikasi yang ingin disampaikan kepada komunikan.
- c) Komunikan merupakan pihak yang menerima pesan dari komunikator. Peran komunikan adalah untuk memahami dan merespons pesan yang diterimanya dari komunikator.
- d) Media merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk berkomunikasi. Penggunaan media memungkinkan hasil komunikasi dapat mencapai sasaran yang lebih banyak dan luas, sehingga pesan dapat disampaikan dengan efektif.

- e) Feedback adalah tanggapan, umpan balik, atau jawaban dari komunikan kepada komunikator. Feedback penting untuk menilai sejauh mana pesan yang disampaikan telah diterima dan dipahami oleh pihak komunikan.
- f) Efek merupakan perubahan yang terjadi di pihak komunikan sebagai akibat dari diterimanya pesan melalui proses komunikasi. Efek dapat berupa perubahan sikap, pemahaman, atau tindakan komunikan sebagai hasil dari interaksi komunikasi tersebut

Menurut Onong Uchajana Effendi (2004, hal. 17) dalam konteks komunikasi, terdapat dua proses berlangsungnya komunikasi:

- a) Primer merupakan proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain menggunakan lambang atau simbol sebagai media. Media primer ini dapat berupa gambar, warna, isyarat, atau bentuk lainnya. Pentingnya media ini adalah bahwa proses komunikasi ini terjadi secara langsung tanpa adanya media kedua atau alat penyampai tambahan. Dengan menggunakan media primer, pikiran dan perasaan seseorang dapat diketahui oleh orang lain, dan dampaknya dapat dirasakan ketika informasi tersebut diteruskan.
- b) Sekunder yaitu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan media atau sarana sebagai media kedua setelah menggunakan lambang sebagai media pertama. Penggunaan media sekunder ini umumnya dilakukan ketika sasarannya berada di tempat yang relatif jauh atau ketika jumlah penerima pesan cukup banyak. Media sekunder dapat berupa televisi, radio, majalah, atau bentuk media lainnya yang memungkinkan penyampaian pesan kepada audiens yang lebih luas. Proses ini

memanfaatkan alat atau media tambahan setelah penggunaan lambang sebagai media awal.

## 2.2 Komunikasi Organisasi

Kata "organisasi," yang dalam ejaan bahasa Inggris-Amerika Serikat ditulis sebagai "organization," atau dalam ejaan bahasa Inggris-Inggris sebagai "organisation," mengacu pada pengelompokan formal dari sejumlah orang yang memiliki satu atau lebih tujuan bersama. Konsep "organisasi" seringkali digunakan untuk menjelaskan bagian-bagian dari suatu set komputer yang saling terkait, bekerja bersama untuk melakukan pengetikan, penghitungan, dan tugas-tugas lainnya secara efektif dan efisien di bawah kendali operator. Dalam konteks umum, "organisasi" merujuk pada struktur formal yang dibentuk oleh individu atau entitas dengan tujuan mencapai sasaran bersama dan berkolaborasi dalam mencapai keberhasilan.

Menurut Max Weber dalam Muwaffaq et al. (2024) organisasi adalah sebuah sistem kegiatan antarpribadi yang dirancang untuk mengoordinasikan tugas individu

Gareth Morgan dalam Hasrullah (2013, hal. 42) menjelaskan beberapa metafora yang menggambarkan berbagai aspek organisasi. Metafora pertama adalah "*machine*" (mesin), yang menggambarkan organisasi sebagai suatu mesin dengan bagian-bagian yang bekerja bersama untuk menghasilkan produk dan jasa. Metafora selanjutnya adalah "*organism*" (organisme), mengibaratkan organisasi seperti tumbuhan atau hewan yang lahir, tumbuh, berfungsi, beradaptasi terhadap perubahan, dan pada akhirnya mati.

Kemudian, metafora "*brain*" (otak) menggambarkan sebagai suatu entitas yang memproses informasi, memiliki kecerdasan, mampu mengonseptualisasikan, dan membuat perencanaan. Selanjutnya, metafora "cultures" (budaya) menyatakan bahwa organisasi menciptakan pengertian, memiliki nilai dan norma, dan diperkuat melalui cerita-cerita dan ritual-ritual bersama.

Morgan juga menyajikan metafora "*political system*" (sistem politik), menggambarkan organisasi sebagai suatu sistem politik di mana kekuasaan dibagi, pengaruh dijalankan, dan keputusan-keputusan dibuat. Ia juga mengusulkan bahwa organisasi dapat diibaratkan sebagai "*psychic prisons*" (penjara psikis), karena dapat membentuk dan membatasi kehidupan anggotanya. Terakhir, Morgan menegaskan bahwa organisasi dapat dipahami sebagai "transformation" (transformasi), karena cenderung berubah dan tumbuh melalui umpan balik informasi dan kekuatan logika.

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules, sebagaimana dialih-bahasakan oleh Mulyana (dalam Ruliana, 2014:17), komunikasi organisasi dapat didefinisikan secara fungsional sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Dengan kata lain, suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi yang berada dalam hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya, berfungsi dalam suatu lingkungan.

Goldhaber dalam Ruliana & Poppy (2014, hal. 17) memberikan perspektif tentang definisi komunikasi organisasi. Menurutnya, komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka dan kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungan internal (yang disebut sebagai budaya) dan eksternal. Definisi ini

memberikan gambaran bahwa komunikasi organisasi terjadi dalam suatu kerangka sistem yang kompleks dan terbuka.

Goldhaber dalam Ruliana & Poppy (2014, hal. 20) juga menyajikan beberapa aspek komunikasi organisasi, antara lain:

- 1) Komunikasi organisasi terlibat dalam suatu sistem yang kompleks dan terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal (budaya) maupun eksternal.
- 2) Komunikasi organisasi melibatkan pesan, saluran, tujuan, arah, dan media.
- 3) Komunikasi organisasi melibatkan orang-orang dan aspek-aspek seperti sikap, perasaan, hubungan, dan keterampilan.
- 4) Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan yang saling tergantung untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan.

Dari definisi Goldhaber dan konsep-konsep yang terkandung di dalamnya, terdapat tujuh konsep kunci yang dapat diidentifikasi:

- 1) Proses (*Process*)

Organisasi dianggap sebagai suatu sistem terbuka dan dinamis yang terlibat dalam penciptaan dan pertukaran pesan secara terus-menerus. Komunikasi dalam organisasi dilihat sebagai suatu proses yang berjalan tanpa henti.

- 2) Pesan (*Message*)

Pesan dalam komunikasi organisasi adalah susunan simbol yang memiliki makna tentang orang, objek, dan kejadian, dihasilkan melalui interaksi dengan orang lain. Komunikasi dianggap efektif ketika pesan yang dikirim dapat diartikan sesuai dengan yang dimaksudkan oleh pengirim.

3) Jaringan (*Network*)

Dalam suatu organisasi, terdapat orang-orang yang menduduki posisi atau peran tertentu, dan pertukaran pesan terjadi melalui jaringan komunikasi. Jaringan ini menciptakan jalur komunikasi antarindividu dalam organisasi.

4) Keadaan Saling Tergantung (*Interdependence*)

Konsep ini menunjukkan bahwa bagian-bagian dalam organisasi saling tergantung satu sama lain. Ketidakstabilan atau gangguan di satu bagian organisasi dapat memengaruhi bagian lainnya atau bahkan seluruh sistem organisasi.

5) Hubungan (*Relationship*): Hubungan manusia dalam organisasi dianggap sebagai kunci utama. Organisasi sebagai sistem kehidupan sosial memerlukan hubungan antarindividu, baik dalam skala sederhana antara dua orang maupun dalam kelompok-kelompok besar dalam organisasi.

6) Lingkungan (*Environment*)

Lingkungan diartikan sebagai totalitas faktor fisik dan sosial yang mempengaruhi pembuatan keputusan dalam suatu sistem organisasi. Lingkungan dibedakan menjadi internal (personalia, golongan fungsional, komponen organisasi) dan eksternal (pelanggan, konsumen, leveransir, pesaing, teknologi).

7) Ketidakpastian (*Uncertainty*)

Ketidakpastian merujuk pada perbedaan antara informasi yang tersedia dan informasi yang diharapkan. Organisasi seringkali perlu menghadapi ketidakpastian terkait dengan aturan pemerintah, perubahan teknologi, atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kegiatan produksi.

Berdasarkan uraian di atas, komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi tersebut lebih menekankan pada aspek fungsional atau objektif, di mana komunikasi dianggap sebagai suatu proses efektif dalam pertukaran informasi di dalam organisasi.

Namun, jika dilihat dari perspektif interpretatif atau subjektif, komunikasi organisasi dipandang sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang terjadi dalam organisasi. Artinya, fokusnya bergeser dari efektivitas pertukaran informasi menuju bagaimana individu atau kelompok dalam organisasi memberikan makna pada pesan yang mereka terima dan bagaimana interaksi tersebut membentuk realitas organisasi.

Dengan demikian, komunikasi organisasi dapat diartikan secara berbeda tergantung pada pendekatan yang digunakan, apakah dari segi fungsional dan objektif, atau dari segi interpretatif dan subjektif. Pendekatan fungsional lebih menekankan pada hasil atau tujuan komunikasi, sementara pendekatan interpretatif lebih menyoroti konstruksi makna dan realitas sosial melalui interaksi komunikatif.

Menurut Liliweri (2014, hal. 372–373) tujuan komunikasi organisasi dapat dibagi menjadi empat kategori:

- a. Menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat: Komunikasi organisasi bertujuan untuk menyampaikan pemikiran, pandangan, dan pendapat baik dari individu maupun kelompok dalam organisasi. Hal ini membantu dalam mengungkapkan ide-ide serta menghasilkan dialog dan diskusi yang memperkaya pemahaman bersama.

- b. Membagi informasi: Salah satu tujuan utama komunikasi organisasi adalah untuk menyebarkan informasi. Ini mencakup penyampaian berita terkini, instruksi pekerjaan, atau informasi lain yang relevan dengan jalannya organisasi. Komunikasi ini membantu menjaga keterbukaan dan akses informasi di dalam organisasi.
- c. Menyatakan perasaan dan emosi: Komunikasi organisasi juga berfungsi sebagai saluran untuk menyampaikan perasaan dan emosi. Ini dapat melibatkan ekspresi kegembiraan, kekecewaan, atau frustrasi. Melalui komunikasi, individu dapat berbagi dan memahami dinamika emosional di lingkungan kerja.
- d. Melakukan koordinasi: Komunikasi organisasi berperan dalam koordinasi tugas dan kegiatan di dalam organisasi. Hal ini mencakup penentuan tugas, pembagian tanggung jawab, dan pengaturan kerja sama antar anggota organisasi. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga keharmonisan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain tujuan, menurut Liliweri (2014, hal. 373–374) juga mengidentifikasi dua fungsi komunikasi organisasi yang bersifat umum dan khusus:

a. Fungsi Umum:

- 1) *To tell* (Menceritakan): Komunikasi berfungsi untuk menceritakan informasi terkini tentang pekerjaan, termasuk memberikan instruksi melalui proses seperti job description.

- 2) *To sell* (Mengjual): Komunikasi digunakan untuk "menjual" gagasan, ide, pandangan, dan sikap organisasi melalui kegiatan seperti public relations, pameran, dan sebagainya.
- 3) *To learn* (Belajar): Komunikasi membantu karyawan meningkatkan kemampuan belajar dari orang lain, menggali pemikiran, perasaan, dan tindakan orang lain, serta memahami informasi yang disajikan oleh organisasi.
- 4) *To decide* (Menentukan): Komunikasi digunakan untuk menentukan pembagian pekerjaan, struktur kekuasaan, penanganan masalah, dan alokasi sumber daya dalam organisasi

Fungsi khusus komunikasi organisasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Membuat karyawan melibatkan diri ke dalam organisasi. Komunikasi organisasi berfungsi untuk mengajak karyawan terlibat secara aktif dalam kehidupan organisasi. Ini mencakup proses menerjemahkan pesan dan tujuan organisasi ke dalam tindakan konkret yang dapat dilakukan oleh karyawan, baik melalui perintah atau instruksi tertentu.
- 2) Membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antarsesama. Komunikasi organisasi membantu menciptakan dan memelihara hubungan antar rekan kerja. Hal ini mendorong kolaborasi dan kerja sama di antara anggota organisasi untuk meningkatkan produk dan layanan yang dihasilkan oleh organisasi secara keseluruhan.
- 3) Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan dalam suasana ambigu, Komunikasi organisasi membekali karyawan dengan kemampuan untuk mengelola situasi yang tidak jelas atau ambigu. Ini mencakup memberikan informasi yang cukup,

memfasilitasi diskusi, dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman mengambil keputusan di tengah ketidakpastian.

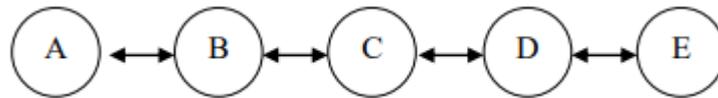
Berdasarkan definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, pola dapat diartikan sebagai bentuk atau sesuatu yang diterima dan dipakai sebagai pedoman, seperti kerangka berpikir yang diterima dari masyarakat sekelilingnya. Dalam konteks komunikasi, pola komunikasi dapat disimpulkan sebagai bentuk atau kerangka berpikir yang digunakan oleh dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan.

Lebih lanjut, pola komunikasi melibatkan dua komponen utama, yaitu gambaran atau rencana yang meliputi langkah-langkah suatu aktivitas komunikasi. Komponen-komponen ini menjadi bagian penting dalam terbentuknya hubungan komunikasi antar manusia, kelompok, dan organisasi.

Pola komunikasi dapat dianggap sebagai model dari proses komunikasi secara umum. Dengan adanya berbagai macam model komunikasi, pola komunikasi memberikan representasi atau gambaran mengenai bagaimana interaksi komunikasi terjadi. Oleh karena itu, pola komunikasi dan proses komunikasi seringkali diidentifikasi sebagai suatu kesatuan yang saling terkait, di mana pola komunikasi menjadi bagian integral dari keseluruhan proses komunikasi.

Stephen P. Robbins dalam Ruliana & Poppy (2014, hal. 80–81) menyatakan bahwa dalam organisasi dikenal lima jaringan atau pola komunikasi yaitu:

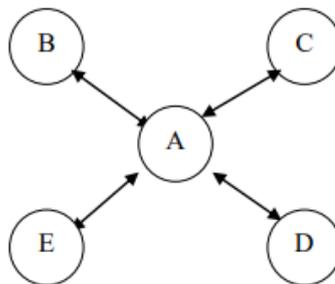
## a) Rantai

**Gambar 1 Model/Pola Rantai**

Sumber: (Ruliana & Poppy, 2014, hal. 80–81)

Dalam model atau pola komunikasi ini, terdapat lima tingkatan dalam jenjang hierarkinya. Dalam konteks ini, hanya dikenal dua jenis komunikasi, yaitu komunikasi sistem arus ke atas (upward) dan komunikasi ke bawah (downward). Artinya, model ini mengadopsi hubungan garis langsung, baik dari tingkatan yang lebih rendah ke tingkatan yang lebih tinggi (ke atas) maupun sebaliknya (ke bawah), tanpa adanya suatu penyaringan atau hambatan dalam aliran pesan.

## b) Roda

**Gambar 2 Model/Pola Roda**

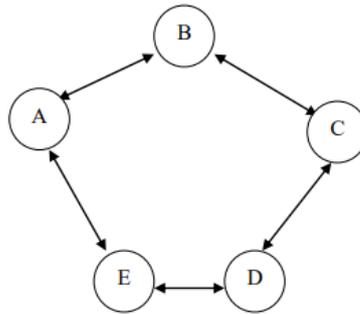
Sumber: (Ruliana & Poppy, 2014, hal. 80–81)

Model atau pola jaringan komunikasi ini menggambarkan situasi di mana semua laporan, instruksi perintah kerja, dan pengawasan terpusat pada satu orang yang memimpin empat bawahan atau lebih. Dalam konteks ini, antara bawahan tidak terjadi interaksi yang signifikan. Artinya, hubungan komunikasi lebih bersifat sentralistik, dengan alur informasi dan keputusan yang mengalir

secara terpusat dari pemimpin kepada bawahan tanpa adanya interaksi langsung antara bawahan satu dengan yang lain.

c) Lingkaran

**Gambar 3 Model/Pola Lingkaran**

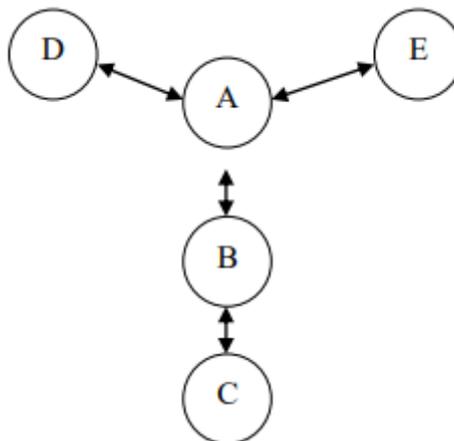


Sumber: (Ruliana & Poppy, 2014, hal. 80–81)

Model atau pola jaringan komunikasi ini semua anggota/staff bisa terjadi interaksi pada setiap tiga tingkatan hierarkinya, tetapi tanpa ada kelanjutannya pada tingkatan yang lebih tinggi dan hanya terbatas pada setiap level.

d) Huruf Y

**Gambar 4 Model/Pola Huruf Y**

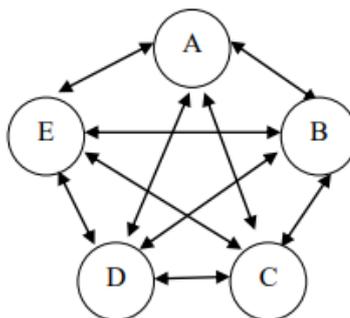


Sumber: (Ruliana & Poppy, 2014, hal. 80–81)

Model atau jaringan komunikasi ini tidak jauh berbeda dengan model rantai yaitu terdapat empat level jenjang hierarkinya. Satu supervisor mempunyai dua bawahan dan dua atasan mungkin berbeda divisi/departemen.

e) Saluran Bebas

**Gambar 5 Model/Pola Saluran Bebas**



Sumber: (Ruliana & Poppy, 2014, hal. 80–81)

Model atau pola komunikasi ini adalah pengembangan model lingkaran (*circle*), di mana dari semua tiga level tersebut dapat melakukan interaksinya secara timbale balik tanpa menganut siapa yang menjadi tokoh sentralnya. Semua saluran komunikasi antartingkatan jenjang hierarkinya dengan pelbagai pihak/pimpinan atau sebaliknya.

### **2.2.1 Komunikasi Pimpinan PT Agro Putra Lestari**

Dalam konteks sebuah organisasi, peran pemimpin dapat diartikan sebagai seorang yang berperan sebagai komunikator. Pemimpin yang berkinerja efektif biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang efisien, yang pada akhirnya dapat memotivasi partisipasi dari individu yang berada di bawah kepemimpinannya (Sumilat et al., 2017). Menurut Pace & Faules dalam Johanna (2013) komunikasi pimpinan dan karyawan dalam sebuah organisasi organisasi

memiliki pengertian yaitu informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

Komunikasi yang dilakukan oleh PT Agro Putra Lestari dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, antara lain:

### 1. **Konten/Pesan**

- a. Informatif yaitu Pesan yang bertujuan untuk menyampaikan keterangan fakta dan data. Komunikasikan kemudian dapat mengambil kesimpulan dan keputusan sendiri. Dalam situasi tertentu, pesan informatif dapat lebih berhasil dibandingkan dengan pendekatan persuasif.
- b. Persuasif yaitu pesan yang berusaha membandingkan pengertian dan kesadaran manusia, mengakibatkan perubahan sikap. Perubahan ini terjadi atas kehendak sendiri tanpa tekanan. Dengan pendekatan persuasif, perubahan diharapkan terjadi secara alami dan diterima dengan keterbukaan dari penerima.
- c. Koersif yaitu Pesan yang bersifat memaksa dan menggunakan sanksi-sanksi yang dapat menciptakan tekanan batin dan ketakutan di kalangan publik. Koersif dapat berupa perintah-perintah dan instruksi yang ditujukan untuk mencapai suatu target.

2. Gaya Komunikasi menurut Blake dan Mouton ada lima jenis gaya kepemimpinan yaitu secara singkat sebagai berikut:

- a. Gaya Pengalah (*Impoverished Style*), Gaya ini dicirikan oleh kurangnya perhatian terhadap produksi. Pemimpin dengan gaya ini tetap kurang setujuan tidak terlibat saat terjadi konflik, berdiri di luar masalah.

- b. Gaya Pemimpin Pertengahan (*Middle-of-the-Road Style*), Gaya ini dicirikan oleh perhatian seimbang terhadap produksi dan manusia. Pemimpin dengan gaya ini berusaha untuk bersikap jujur dan tegas, mencari solusi yang tidak memihak, dan berupaya mempertahankan keadaan agar tetap baik.
- c. Gaya Tim (*Team Style*) yang dicirikan oleh perhatian tinggi terhadap tugas dan manusia. Pemimpin tim menghargai keputusan logis dan kreatif hasil dari pengertian dan kesepakatan anggota organisasi. Saat konflik, pemimpin tim mencoba memeriksa penyebabnya dan mendorong saling percaya dan menghargai di antara anggota tim.
- d. Gaya Santai (*Country Club Style*) yaitu gaya yang dicirikan oleh rendahnya perhatian terhadap tugas dan tingginya perhatian terhadap manusia. Pemimpin ini menghindari konflik dan, jika tak dapat dihindari, berusaha melunakkan perasaan orang dan menjaga agar mereka tetap bekerja sama. Pemimpin ini lebih bersifat membantu daripada memimpin.
- e. Gaya Kerja (*Task Style*) yaitu dicirikan oleh perhatian tinggi terhadap pelaksanaan kerja namun kurang perhatian terhadap aspek manusianya. Saat konflik muncul, pemimpin jenis ini cenderung menghentikannya atau memenangkan posisinya dengan membela diri, bekerja pada pendiriannya, atau mengulangi konflik dengan argumen baru.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandang dan pengalaman kerja yang mereka alami (Abdullah Maruf, 2014, hal. 2). Beberapa dari pengertian tersebut meliputi:

Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa istilah "kinerja" berasal dari kata "*performance*," yang merujuk pada hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun, penting untuk memahami bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil pekerjaan atau prestasi kerja semata, melainkan juga melibatkan bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung.

Wirawan (2008) menjelaskan bahwa kinerja merupakan singkatan dari "kinetika energi kerja," yang dalam bahasa Inggris disebut sebagai "*performance*." Kinerja diartikan sebagai output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu.

Moeheriono (2011) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diimplementasikan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron (2010), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Abdullah (2011) melihat kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, yang diterjemahkan dari kata "*performance*." Dalam pengertian yang sederhana, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan petunjuk (manual), arahan dari pimpinan (manajer), serta kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Ketika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau

kelompok individu dalam suatu perusahaan. Hasil tersebut mencakup pencapaian sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya kinerja adalah bahwa pencapaian tersebut harus sesuai dengan ketentuan hukum, tidak melanggar norma moral dan etika, serta dilakukan secara legal dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku (Fandi, 2016, hal. 68).

Sehingga dari berbagai definisi yang disampaikan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (performance) dalam konteks ini merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tujuan perusahaan, serta dijalankan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip-prinsip moral serta etika. Sebagian besar definisi menggarisbawahi pentingnya pencapaian yang tidak hanya mengutamakan aspek kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kualitatif dan kesesuaian dengan norma-norma yang berlaku.

### **2.3.1 Indikator Kinerja**

Menurut Wirawan (2015, hal. 69) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, meliputi:

a) **Kuantitatif (seberapa banyak)**

Mengukur kinerja berdasarkan sejauh mana tujuan kuantitatif telah tercapai dalam suatu periode waktu tertentu. Ini merupakan ukuran yang relatif mudah diukur.

b) **Kualitatif (seberapa baik)**

Menggambarkan sejauh mana hasil yang dicapai oleh karyawan memenuhi kriteria kualitatif tertentu. Kriteria ini mencakup akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan, dan efektivitas.

c) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk (*timeline*)

Menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas atau produk dalam batas waktu yang ditentukan.

d) Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Menilai sejauh mana karyawan mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai tujuan pekerjaan.

e) Cara melakukan pekerjaan

Menilai kinerja karyawan berdasarkan kontak personal, sikap, atau perilaku mereka, yang dapat menjadi faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

f) Efek atas suatu upaya

Pengukuran ini mencerminkan dampak akhir yang diharapkan dari upaya yang dilakukan oleh karyawan. Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan hasil akhir yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan.

## 2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ):

Tidak terdapat hubungan antara komunikasi pimpinan dan kinerja karyawan di PT. Agro Putra Lestari.

2. Hipotesis Kerja ( $H_a$ ):

Terdapat hubungan antara komunikasi pimpinan dan kinerja karyawan di PT. Agro Putra Lestari.

## **BAB III**

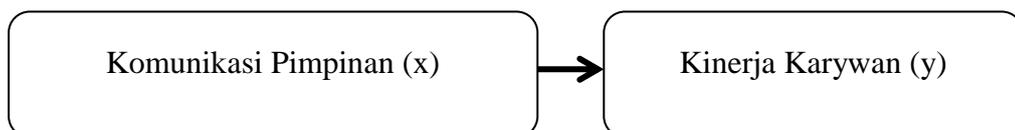
### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian merujuk pada suatu strategi atau pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, metode penelitian mencakup teknik-teknik seperti pengumpulan data (observasi, kuisioner dan dokumentasi) serta analisis data (korelasi kuantitatif dan statistik). Dengan definisi yang lebih luas, metode penelitian dapat diartikan sebagai langkah-langkah sistematis dan terorganisir yang diterapkan dalam menyelidiki suatu masalah khusus dengan tujuan memperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai solusi untuk masalah tersebut (Silalahi, 2018, hal. 3).

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif, di mana penelitian dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis untuk mengelompokkan data agar bisa digeneralisasikan. Setelah itu, dilakukan pengukuran data, pengujian hipotesis, dan pembuatan kesimpulan. Pendekatan ini bermanfaat dalam pengembangan dan penerapan model matematis serta teoritis, yang dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan identifikasi korelasi atau hubungan sebab-akibat antara variabel yang terlibat dalam penelitian ini (Prayogi, 2021).

#### **3.2 Kerangka Konsep**



Sumber: Olahan Peneliti 2024

### 3.3 Definisi Konsep

a) Konten/Pesan:

Pesan merupakan kegiatan yang krusial, kompleks, dan menentukan apakah ide yang ada dapat diungkapkan dengan jelas dan telah disusun sedemikian rupa untuk menghindari terjadinya penafsiran yang salah.

b) Gaya Komunikasi:

Gaya komunikasi dapat didefinisikan sebagai cara seseorang berinteraksi secara verbal untuk menunjukkan makna yang seharusnya dipahami atau dimengerti. Gaya komunikasi menjadi jendela untuk memahami bagaimana dunia melihat seseorang sebagai individu yang unik. Hal ini mempengaruhi hubungan, karier, dan kesejahteraan emosional seseorang. Memahami gaya komunikasi memungkinkan seseorang untuk bekerja pada aspek yang mungkin dianggap negatif. Terkadang, cara atau gaya komunikasi menjadi lebih penting daripada konten komunikasi itu sendiri. Meskipun banyak yang memahami konten dengan baik, pesan mereka mungkin tidak sampai atau tidak diterima oleh orang lain karena ketidakmampuan dalam menyampaikan pesan. Oleh karena itu, penerapan gaya komunikasi menjadi hal yang penting.

c) Kualitas Kerja:

Kualitas kerja merujuk pada hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, didukung oleh sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

d) Kuantitas:

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat diamati

dari hasil kerja dan penggunaan waktu yang efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

e) Ketepatan Waktu:

Ketepatan waktu dalam kerja mencerminkan nilai di mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan atau pada jadwal yang telah ditentukan.

### 3.4 Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor dengan faktor lainnya. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Komunikasi Pimpinan. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

**Tabel 3.1 Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Komunikasi Pimpinan (X)	Pesan Komunikator Media
Kinerja Karyawan (Y)	Ketepatan waktu/ kedisiplinan Prestasi Kerja

Sumber: Olah Data Penelitian 2024

Menurut Arikunto (2012, hal 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT Agro Putra Lestari yaitu sebanyak 75 responden.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Keefektifan instrumen pengumpulan data dalam penelitian terkait tergantung pada akurasi metode-metode yang digunakan untuk menghimpun informasi. Dalam upaya ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner (angket) sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data penelitian. Metode kuesioner merupakan suatu formulir yang berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi tentang suatu masalah atau area penelitian yang akan diselidiki.

Untuk mengumpulkan data, kuesioner dibagikan kepada responden, khususnya pada penelitian survei (Sugiyono, 2017, hal. 76). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis terkait penelitian, serta menyediakan opsi jawaban sehingga responden hanya perlu memilih sesuai dengan pandangan atau pengalaman mereka.

Dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Penelitian ini secara spesifik menetapkan variabel penelitian yang diukur melalui skala Likert, di mana setiap item instrumen memiliki tingkatan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan pemberian skor tertentu (Prasetyo, 2005, hal. 132).

Variabel yang diukur dalam skala Likert dijabarkan menjadi indikator variabel, dan variabel tersebut menjadi dasar untuk merinci item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2010, hal. 93). Penilaian kualitas variabel dalam skala Likert ditempatkan pada tingkat tertentu sesuai dengan respons yang diberikan oleh responden.

**Tabel 1 Skala Likert**

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2010, hal. 93).

Alasan penggunaan skala Likert oleh peneliti terletak pada fakta bahwa skala ini memberikan skor atau nilai yang berjalan dari tinggi ke rendah (dari 5 hingga 1), memungkinkan identifikasi indikator atau variabel yang sedang diukur.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam konteks penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah yang dilakukan setelah data terkumpul dari seluruh responden. Kegiatan analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dari semua responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang sedang diteliti, dan pelaksanaan proses analisis lebih lanjut untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Perhitungan untuk menanggapi rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis data dalam penelitian ini melibatkan analisis regresi linier berganda menggunakan pendekatan statistik (Sugiyono, 2018, hal. 232). Pengujian hipotesis dilakukan melalui serangkaian langkah sebagai berikut:

### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Gozali, 2011, hal. 160). Uji normalitas dapat dilihat melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Keputusan diambil berdasarkan signifikansi, di mana jika hasil signifikan kurang dari 0.05, menunjukkan perbedaan yang signifikan dan jika lebih dari 0.05, menunjukkan ketidaksignifikan. Penerapan uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada signifikansi dengan data normal baku, yang menandakan bahwa data tersebut normal.

#### 2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menilai keberadaan korelasi antar variabel bebas (independent) dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen.

Kehadiran Multikolonieritas dapat diidentifikasi melalui penilaian nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai batas yang digunakan untuk mengindikasikan keberadaan Multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau VIF  $\geq 10$  (Gozali, 2011, hal. 105–106). Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya. Jika varian residual tetap konstan antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya, itu disebut sebagai Homoskedastisitas, sedangkan jika

terjadi perbedaan, itu disebut sebagai Heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah yang menunjukkan Homoskedastisitas, sedangkan keberadaan Heteroskedastisitas perlu diidentifikasi.

Cara mendeteksi keberadaan atau ketiadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai residuals (sisa) dan nilai prediksi. prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residul ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized dengan dasar analisis (Gozali, 2011, hal. 139) :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.6.2 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan di tolak atau di terima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan linier berganda. Model ini merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval

Dalam konteks persamaan linear, tujuan dari uji regresi linear berganda ini adalah untuk meramalkan nilai variabel atau untuk memahami arah hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen yaitu Komunikasi Organisasi, sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini melalui Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 1. Uji Parsial (t test)

Uji statistik t pada dasarnya mengindikasikan sejauh mana dampak individu satu variabel penjelas/independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent (Gozali, 2011, hal. 98–99). Cara melaksanakan uji t adalah dengan menetapkan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau ( $\alpha$ ) = 0,05. Jika nilai sig. t > 0,05, maka hipotesis nol ditolak; namun, jika nilai sig. t < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen (Suliyanto, 2011)

#### 2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara untuk melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F dalam tabel. Jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

#### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Suliyanto, 2011, hal. 97). Nilai

koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen kurang memberikan informasi yang dibutuhkan atau dapat dianggap sebagai kontribusi yang lemah.

### **3.6.3 Uji Kualitas Data**

#### **1. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kehandalan suatu kuesioner, yang bertindak sebagai indikator dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika jawaban dari responden bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2011, hal. 47). Variabel-variabel tersebut dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha  $> 0,50$ . Jika nilai variabel kurang dari nilai Cronbach Alpha, maka dapat dianggap tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

#### **2. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau sah. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengekspresikan aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2011, hal. 52).

Untuk menguji apakah suatu variabel valid atau tidak, dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan antara satu dengan lainnya terhadap total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk derajat kebebasan ( $df$ ) =

$n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel dan memiliki nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid (Gozali, 2011, hal. 53).

### **3.7 Waktu dan Lokasi Penelitian**

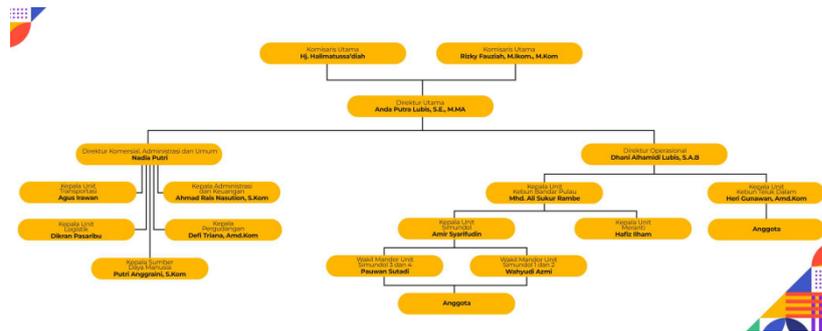
Lokasi penelitian ini berpusat di PT. Agro putra Lestari yang beralamat di Jalan Imam Bonjol Nomor 179, Kisaran, dan untuk waktu penelitian dalam dilihat dari tabel dibawah berikut yang dimulai dari Januari 2024-Mei 2024.

### **3.8 Profil PT. Agro Putra Lestari**

PT. Agro Putra Lestari, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di Sumatera Utara, memiliki visi yang kuat untuk menjadi perusahaan terkemuka dalam industri ini, dengan fokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat sekitar. Misi perusahaan melibatkan usaha berkelanjutan, memberikan penghargaan bagi kontributor dan inovator, serta memiliki tanggung jawab sosial dan kepedulian terhadap lingkungan.

PT. Agro Putra Lestari saat ini memiliki kepemimpinan yang kuat dengan Bapak Anda Putra Lubis, S.E., M.MA, sebagai Direktur Utama. Selain itu, perusahaan juga dibimbing oleh Hj Halimatusa'diah dan Rizky Fauziah, S.Ikom., M.Ikom., sebagai Komisaris Utama.

**Gambar 6 Stuktur Organisasi PT. Agro Putra Lestari**



Sumber: Company Profile PT. Agro Putra Lestari

Sejarah PT. Agro Putra Lestari dimulai pada 10 Oktober 2014, ketika didirikan oleh Bapak Anda Putra Lubis, seorang mantan pekerja di PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Pengesahan resmi diperoleh dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia pada 19 Januari 2015. Bapak Putra Lubis memiliki latar belakang pekerjaan yang kuat di industri kelapa sawit, dengan pengalaman terakhir sebagai Finance and Administration Manager di PT. Bakrie Rubber Industry sebelum memutuskan untuk pensiun pada tahun 2015.

Dalam upaya membangun perusahaan, PT. Agro Putra Lestari mulai dengan kepemilikan tanah seluas +10 ha pada tahun 1995. Dengan semangat kewirausahaan, perusahaan ini terus berkembang dan memperluas lahan perkebunan. Saat ini, total lahan yang dikelola oleh PT. Agro Putra Lestari mencapai sekitar +320 ha, tersebar di Kecamatan Bandar Pulau dan Kecamatan Teluk Dalam.

Produksi kelapa sawit perusahaan ini fokus pada dua kebun utama, yaitu Bandar Pulo dan Pulo Tanjung. Kebun Bandar Pulo, seluas +240 Ha, telah memasuki tahap replanting untuk tanaman yang telah melewati usia produktif. Pada tahun 2022, kebun ini berhasil menghasilkan sekitar +2.200 Ton Tandan Buah Sawit (TBS). Sementara itu, kebun Pulo Tanjung, seluas +80 Ha, juga

berkontribusi signifikan dengan menghasilkan sekitar +410 Ton TBS pada tahun yang sama. Total produksi TBS PT. Agro Putra Lestari pada tahun 2022 mencapai sekitar +2.610 Ton.

Dengan komitmen untuk menjaga keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, PT. Agro Putra Lestari tidak hanya fokus pada hasil produksi yang maksimal tetapi juga memperhatikan dampaknya terhadap lingkungan. Misi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang bertanggung jawab sosial dan peduli lingkungan tercermin dalam setiap langkah operasionalnya.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil

##### 4.1.1.1 Penyajian Data

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data di lapangan, berbagai data kinerja karyawan Pt Agro Putro Lestari telah terkumpul. Tujuan dari analisis data dan diskusi hasil penelitian adalah untuk memahami pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode statistik, reliabilitas, dan normalitas. Data kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak komputer SPSS IBM 27.

Identitas Responden

**Tabel 4.1.jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Jenis Kelamin %	Frekuensi	Persentase%
Laki-laki	71	94.67%
Perempuan	4	5.33%
Total	75	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2024

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Rentang Usia	Jumlah
20-25	11
25-30	11
30-35	11

35-40	9
41-45	13
45-50	13
50-55	7
Total	75

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan data yang tersedia, responden penelitian karyawan PT. Agro Putra Lestari didominasi oleh usia muda, dengan mayoritas berada di rentang usia 20-35 tahun. Hal ini terlihat dari jumlah responden di setiap kategori usia, di mana 20-25, 25-30, dan 30-35 memiliki jumlah responden terbanyak, yaitu 42 sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dari karyawan PT Agro Putra Lestari adalah kebanyakan dari generasi milenial.

**Tabel 4.3 Pertanyaan Variabel X1**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering merasa pesan yang disampaikan oleh pimpinan jelas dan mudah dipahami	2	3	2	34	34

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap peningkatan kinerja karyawan, tidak ada yang sangat tidak setuju (STS) maupun tidak setuju (TS). Sebanyak 2.67% (2 responden) menyatakan kurang setuju (KS), sedangkan mayoritas responden sebanyak 45.33% (34 responden) setuju (S) dan 45.33% (34 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden memiliki pandangan positif terhadap komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 4.4 Pertanyaan Variabel X2**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pimpinan sudah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh Anda	2	3	2	29	39

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap peningkatan kinerja karyawan, tidak ada yang sangat tidak setuju (STS) maupun tidak setuju (TS). Sebanyak 2.67% (2 responden) menyatakan kurang setuju (KS), sedangkan mayoritas responden sebanyak 38.67% (29 responden) setuju (S) dan 52% (39 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap penggunaan bahasa yang mudah dipahami oleh pimpinan di PT Agro Putra Lestari.

**Tabel 4.5 Pertanyaan Variabel X3**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pimpinan terbuka dalam menerima feedback dari karyawan	2	3	5	41	24

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebanyak 2.67% (2 responden) sangat tidak setuju (STS), 4% (3 responden) tidak setuju (TS), dan 6.67% (5 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 54.67% (41 responden) setuju

(S) dan 32% (24 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap keterbukaan pimpinan dalam menerima feedback dari karyawan di PT Agro Putra Lestari.

Tabel 4.6 Pertanyaan Variabel X4

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan berbicara dengan jelas, sopan, dan efektif	1	4	8	35	27

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebanyak 1.33% (1 responden) sangat tidak setuju (STS), 5.33% (4 responden) tidak setuju (TS), dan 10.67% (8 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 46.67% (35 responden) setuju (S) dan 36% (27 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap kejelasan, kesopanan, dan keefektifan dalam berbicara oleh pimpinan di PT Agro Putra Lestari.

**Tabel 4.7 Pertanyaan Variabel X5**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan menggunakan intonasi dan bahasa tubuh yang tepat	3	2	6	31	33

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap

peningkatan kinerja karyawan, sebanyak 4% (3 responden) sangat tidak setuju (STS), 2.67% (2 responden) tidak setuju (TS), dan 8% (6 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 41.33% (31 responden) setuju (S) dan 44% (33 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap penggunaan intonasi dan bahasa tubuh yang tepat oleh pimpinan di PT Agro Putra Lestari.

**Tabel 4.8 Pertanyaan Variabel X6**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan mampu menjawab pertanyaan dan memberikan solusi dengan tepat	3	2	4	30	36

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebanyak 4% (3 responden) sangat tidak setuju (STS), 2.67% (2 responden) tidak setuju (TS), dan 5.33% (4 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 40% (30 responden) setuju (S) dan 48% (36 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap kemampuan pimpinan dalam menjawab pertanyaan dan memberikan solusi dengan tepat di PT Agro Putra Lestari,

**Tabel 4.9 Pertanyaan Variabel X7**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memahami informasi yang disampaikan melalui berbagai media komunikasi pimpinan	3	3	1	32	36

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 Dari total 75 responden, 3 ada yang sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS). Sebanyak 1.33% (1 responden) menyatakan kurang setuju (KS), sementara mayoritas responden, yaitu 42.67% (32 responden), setuju (S), dan 48% (36 responden) sangat setuju (SS). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman yang baik terhadap informasi yang disampaikan melalui berbagai media komunikasi oleh pimpinan.

**Tabel 4.10 Pertanyaan Variabel X8**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mudah mengakses informasi melalui media komunikasi yang digunakan pimpinan	2	3	6	36	28

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebanyak 2.67% (2 responden) sangat tidak setuju (STS), 4% (3 responden) tidak setuju (TS), dan 8% (6 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 48% (36 responden) setuju (S) dan 37.33% (28 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mudah mengakses informasi melalui media komunikasi yang digunakan pimpinan di PT Agro Putra Lestari.

**Tabel 4.11 Pertanyaan Variabel X9**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa akses pilihan media komunikasi pimpinan memudahkan pekerjaan saya	2	3	6	30	34

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 75 responden yang menjawab pertanyaan mengenai komunikasi kepemimpinan di PT Agro Putra Lestari terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebanyak 2.67% (2 responden) sangat tidak setuju (STS), 4% (3 responden) tidak setuju (TS), dan 8% (6 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 40% (30 responden) setuju (S) dan 45.33% (34 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa akses pilihan media komunikasi yang disediakan oleh pimpinan memudahkan pekerjaan mereka di PT Agro Putra Lestari..

**Tabel 4.12 Pertanyaan Variabel Y1**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya datang tepat waktu ke kantor	3	3	9	34	26

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 75 responden menilai perilaku datang tepat waktu ke kantor terkait dengan komunikasi pimpinan. Sebanyak 4% (3 responden) sangat tidak setuju (STS), 4% (3 responden) tidak setuju (TS), dan 12% (9 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 45.33% (34 responden) setuju (S) dan 34.67% (26 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan perilaku datang tepat waktu ke kantor.

**Tabel 4.13 Pertanyaan Variabel Y2**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mengikuti peraturan perusahaan	3	1	9	30	32

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 75 responden menilai keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan kepatuhan mengikuti peraturan perusahaan. Sebanyak 4% (3 responden) sangat tidak setuju (STS), 1.33% (1 responden) tidak setuju (TS), dan 12% (9 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 40% (30 responden) setuju (S) dan 42.67% (32 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan kepatuhan mereka terhadap peraturan perusahaan.

**Tabel 4.14 Pertanyaan Variabel Y3**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha untuk disiplin dalam bekerja	2	3	5	37	28

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 dari 75 responden menilai keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan disiplin dalam bekerja. Sebanyak 2.67% (2 responden) sangat tidak setuju (STS), 4% (3 responden) tidak setuju (TS), dan 6.67% (5 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 49.33% (37 responden) setuju (S) dan 37.33% (28 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan upaya mereka untuk menjaga disiplin dalam bekerja..

**Tabel 4.15 Pertanyaan Variabel Y4**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mencapai target pekerjaan yang diberikan	3	3	1	41	27

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 dari 75 responden menilai keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan pencapaian target pekerjaan. Sebanyak 4% (3 responden) sangat tidak setuju (STS), 4% (3 responden) tidak setuju (TS), dan 1.33% (1 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 54.67% (41 responden) setuju (S) dan 36% (27 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan pencapaian target pekerjaan yang diberikan..

**Tabel 4.16 Pertanyaan Variabel Y5**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya minim kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	3	3	41	26

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 dari 75 responden menilai keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan minimnya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 2.67% (2 responden) sangat tidak setuju (STS), 4% (3 responden) tidak setuju (TS), dan 4% (3 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 54.67% (41 responden) setuju (S) dan 34.67% (26 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan minimnya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.17 Pertanyaan Variabel Y6**

No	Item Pertanyaan Komunikasi Pimpinan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	3	2	5	39	26

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 dari 75 responden menilai keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan. Sebanyak 4% (3 responden) sangat tidak setuju (STS), 2.67% (2 responden) tidak setuju (TS), dan 6.67% (5 responden) menyatakan kurang setuju (KS). Mayoritas responden sebanyak 52% (39 responden) setuju (S) dan 34.67% (26 responden) sangat setuju (SS). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap keterkaitan antara komunikasi pimpinan dengan pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 4.1.2 Uji Kualitas Data

**Tabel 4.18 Validitas Variabel X**

No.	Variabel	R Hitung	R Tabel	Asumsi Normalitas
1	X1	1	0.296	Valid
2	X2	0.687	0.296	Valid
3	X3	0.759	0.296	Valid
4	X4	0.682	0.296	Valid
5	X5	0.749	0.296	Valid
6	X6	0.719	0.296	Valid
7	X7	0.743	0.296	Valid
8	X8	0.800	0.296	Valid
9	X9	0.704	0.296	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2024

**Tabel 4.19 Validitas Variabel Y**

No.	Variabel	R Hitung	R Tabel	Asumsi Normalitas
1	Y1	1	0.296	Valid
2	Y2	0.667	0.296	Valid
3	Y3	0.678	0.296	Valid
4	Y4	0.700	0.296	Valid
5	Y5	0.625	0.296	Valid
6	Y6	0.573	0.296	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah distribusi variabel dalam penelitian mengikuti pola normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25 untuk mengevaluasi korelasi antara tingkat Komunikasi Pimpinan (tinggi, sedang, rendah) dan tingkat kepuasan. Menurut Nisfianor (2009), jika nilai asmp. Sig > 0,05 atau setara dengan 5%, maka data dianggap memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai asmp. Sig < 0,05, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Dalam hasil olah data menggunakan SPSS 27 yang terlihat dari table 4.18-19 hasil validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel X, yang merujuk pada komunikasi pimpinan, dan variabel Y, yang mengacu pada kinerja karyawan, dianggap valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yakni 0.296.

#### **4.1.3 Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas berguna untuk mengevaluasi kehandalan sebuah kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban yang diberikan oleh responden

menunjukkan konsistensi atau stabilitas dari waktu ke waktu (Gozali, 2011, hal. 47). Variabel-variabel tersebut dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,50. Namun, jika nilai variabel tersebut kurang dari nilai Cronbach Alpha yang ditetapkan, maka dapat dianggap tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

**Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Variabel X**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.791	15

Sumber: Hasil Hasil Penelitian 2024

**Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Variabel Y**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.888	15

Sumber: Hasil Penelitian 2024

#### 4.1.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak, guna untuk memenuhi syarat asumsi klasik tentang kenormalan data. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic Versi 27 sebagai berikut:

**Table 4.22 Uji Normalitas Data**

<i>N</i>			75
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>		.0000000
	<i>Std. Deviation</i>		1.58282374
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		.128
	<i>Positive</i>		.082
	<i>Negative</i>		-.128
<i>Test Statistic</i>			.128
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>			.004
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>d</sup></i>	<i>Sig.</i>		.004
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.003
		<i>Upper Bound</i>	.006

*a. Test distribution is Normal.*

Sumber: Hasil Penelitian 2024

#### 4.1.4.3 Uji Lineritas

**Table 4.23 Uji Lineritas**

			<i>Sum of</i>		<i>Mean</i>		
			<i>Squares</i>	<i>df</i>	<i>Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Between</i>	<i>(Combined)</i>	1571.830	16	98.239	38.804	.000
<i>* Komunikasi</i>	<i>Groups</i>	<i>Linearity</i>	1533.272	1	1533.272	605.63	.000
<i>Pimpinan</i>						9	
		<i>Deviation from</i>	38.558	15	2.571	1.015	<b>.453</b>
		<i>Linearity</i>					
	<i>Within Groups</i>		146.836	58	2.532		
	<i>Total</i>		1718.667	74			

Sumber: Hasil Penelitian 2024

#### 4.1.5 Uji Hipotesis

Uji analisis regresi linier sederhana dimanfaatkan untuk mengeksplorasi hubungan linear antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memahami hubungan antara komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian regresi linier sederhana dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 27. Tujuan uji hipotesis adalah untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen pada penelitian.

#### 4.1.5.4 Uji Statistik F

**Table IV.14 Uji Statistik F**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1533.272	1	1533.272	603.734	.001 <sup>b</sup>
	Residual	185.394	73	2.540		
	Total	1718.667	74			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Komunikasi Pimpinan

Sumber: Hasil Penelitian 2024

#### 4.1.5.5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.945 <sup>a</sup>	.892	.891	1.59363

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2024

**Table IV.25 Hasil Uji Determinasi Koefisien**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Beta</i>		
1				
(Constant)	.849		.859	.393
Komunikasi Pimpinan	.631	.945	24.571	.0001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 4.2 Pembahasan

Dalam hasil penelitian ini, dilakukan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan perangkat lunak SPSS 27 untuk mengevaluasi distribusi variabel dalam penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk kedua variabel (X dan Y) lebih besar dari nilai r-tabel, yaitu 0,254.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi kehandalan kuesioner. Variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0,50. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa:

- a. Variabel X memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,791, menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

- b. Variabel Y memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,888, menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi.

Asumsi klasik yang diuji adalah uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,06, yang menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk memenuhi asumsi normalitas. Namun, uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen.

Dari analisis data SPSS, disimpulkan bahwa komunikasi pimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai R Square sebesar 0,892. Ini mengindikasikan bahwa 89,2% variabilitas dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi pimpinan. Sementara itu, 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain dalam tingkat kinerja karyawan. Menurut panduan interpretasi nilai koefisien relasi, nilai koefisien tersebut dapat digolongkan sebagai tinggi, menunjukkan pengaruh yang kuat dari variabel komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Analisis regresi sederhana menggunakan SPSS Versi 27 menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan variabel komunikasi pimpinan pada karyawan PT Agro Putra Lestari

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengaruh komunikasi pimpinan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, saran untuk pimpinan PT Agro Putra Lestari adalah untuk terus meningkatkan kemampuan komunikasi dan menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*. [www.aswajapressindo.co.id](http://www.aswajapressindo.co.id)
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2009). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI The Influence of Internal Communication in Building Organizational Culture*. 16(1), 89–108.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Fandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (5 ed.). UNDIP.
- Hasrullah. (2013). *Beragam Perspektif Ilmu Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Johanna, P. (2013). Hambatan Downward Communication Antara Pimpinan Dan Karyawan PT. Makmur Jaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 1(2), 26–36. <http://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article>
- Lestari, J., Lestari, S. T., Pembangunan, U., & Bintaro, J. (2023). Komunikasi dalam transformasi budaya perusahaan terhadap karyawan. *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal*, 1(1), 28–33.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi & komunikasi organisasi*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert. (2021). Effect of communication, leadership and incentives on employee performance at pt. jaya anugrah sukses abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557–564.
- Muhammad Andi Prayogi, M. F. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 121–139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6664>
- Muwaffaq, S. R., Triyono, A., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 85–104.
- Nuramalia, N. (2016). Pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat sumatera selatan. *Jurnal Inovasi*, 10(1).

- Octavia, D., & Halim, J. (2018). Komunikasi Pimpinan dalam Mengatasi Konflik Pegawai. *Jurnal Interaksi*, 2(1), 107–118.
- Onong Uchajana Effendi. (2010). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, B. (2005). *Metode Penelitain Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). *Pengaruh Komunikasi , Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan dan*. 19(November), 25–34.
- Roudhonah. (2019). *Ilmu komunikasi* (Ed. Rev. C). Rajawali Pres.
- Ruliana, & Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Rajawali Pres.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi Communication Management A Communication Approach. *JURNAL SIMBOLIKA*, 6(2), 152–162.
- Sari, P. P., & Basit, L. (2018). Komunikasi Organisasi Kepala Desa Dalam Membangun Kesadaran Masyarakat Desa Terhadap Pembangunan Desa. *Interaksi*, 2, 47–60.
- Silalai, D. U. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kebijakan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. ANDI.
- Sumilat, C., Paputungan, R., & Golung, A. M. (2017). Communication Leadership Role in Improving Employee Performance at the District Office Kakas. *Acta Diurna*, VI(1).
- Umam, K., & Nurjaman, K. (2012). *Komunikasi dan Public Relations*. CV Pustaka Setia.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjiwat surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

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

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

Nomor : **627/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024**  
Lampiran : --  
Hal : **Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 23 Ramadhan 1445 H  
02 April 2024 M

Kepada Yth : **Pimpinan PT. Agro Putra Lestari**  
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 : **MAYUMI SALSABILLA**  
N P M : 2003110188  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2023/2024  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. AGRO PUTRA  
LESTARI**

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



Cc : File.

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





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

**UMSU**

nggul | Cerdas | Terpercaya

la menjawab surat ini agar disebutkan  
 ambri dan tanggapnya

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

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

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

[fisp@umsu.ac.id](mailto:fisp@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
 JUDUL SKRIPSI

Medan, 18 Januari 2024

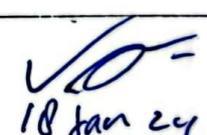
Kepada Yth. Bapak/Ibu  
 Program Studi Ilmu Komunikasi  
 FISIP UMSU  
 di  
 Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama Lengkap : Mayumi Jauabilla  
 N P M : 2003110108  
 Program Studi : Ilmu Komunikasi  
 SKS diperoleh : 127 SKS, IP Kumulatif 3,50

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Strategi komunikasi public relation dalam meningkatkan kinerja karyawan di JTMK ROYAL KISARAN	
2	Pengaruh komunikasi pimpinan PT. Agro Putra Lestari terhadap kinerja karyawan	 18 Jan 24
3.	Pengaruh kegiatan eksternal public relation terhadap peningkatan Citra JTMK ROYAL KUARAN	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

090.20.311

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

Pemohon,



Medan, tanggal 18 Januari.....2024 .

Ketua

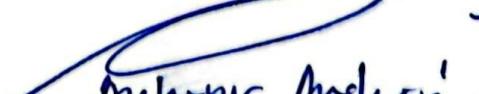
Program Studi.....

(Mayumi Jauabilla)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk

Program Studi.....

  
 (.....)  
 NIDN:

  
 (.....)  
 NIDN:



Agensi Kelayakan Malaysia  
 Malaysian Qualifications Agency



**UMSU**

Inggul | Cerdas | Terpercaya

ila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

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

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

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**

**Nomor : 136/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M Tentang Panduan Penulisan Skripsi dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : **18 Januari 2024**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **MAYUMI SALSABILLA**  
N P M : 2003110188  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2023/2024  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. AGRO PUTRA  
LESTARI**  
Pembimbing : **AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.**

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 Tahun 2021.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing skripsi sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 090.20.311 tahun 2024.
3. Penetapan judul skripsi, pembimbing skripsi dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 18 Januari 2025.**

Ditetapkan di Medan,  
Pada Tanggal, 06 Rajab 1445 H  
18 Januari 2024 M

Dekan,  
  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**  
NIDN. 0030017402



**Tembusan :**

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





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

**UMSU**  
 Unggul | Cerdas | Terpercaya  
 Bila menjawab surat ini agar disetujui dan nomor dan tanggalnya

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Pasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fisp.umsu.ac.id> ✉ [fisp@umsu.ac.id](mailto:fisp@umsu.ac.id) 📠 [umsumedan](mailto:umsumedan) 📠 [umsumedan](mailto:umsumedan) 📠 [umsumedan](mailto:umsumedan)

Sk-3

**PERMOHONAN  
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.

Medan, .....23 Februari.....2024

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

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

Nama lengkap : Mayumi Saubilla  
 N P M : 2003110100  
 Program Studi : Ilmu Komunikasi

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor...../SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/20..... tanggal ..... dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN PT. AGRO PUTRA LESTARI  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

Pemohon,





NIDN:





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Surat ini dibuat secara otomatis oleh sistem

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

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

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

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

Sk-5

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Mayumi Salsabila  
N P M : 2002110100  
Program Studi : ilmu komunikasi  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. AGRO PUTRA LESTARI

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	10/01/24	Acc judul skripsi	
2.	16/02/24	Bimbingan proposal skripsi	
3.	23/02/24	Acc seminar proposal	
4.	20/03/24	Acc Draft wawancara	
5.	03/05/24	Bimbingan hasil penelitian	
6.	13/05/24	Bimbingan pembahasan	
7.	14/05/24	Bimbingan penyajian hari pembahasan	
8.	20/05/24	Bimbingan kesimpulan dan saran	
9.	27/05/24	Bimbingan abstrak	
10.	20/05/24	Acc sidang skripsi	

Medan, ..... 2024..



Ketua,

Ketua Program Studi,

Pembimbing,

(Akhwar Anshori, S.Sos.,MSP.)  
NIDN : 0030017402

(Akhwar Anshori, S.Sos.,M.I.kom  
NIDN : 0127048401

(Akhwar Anshori, S.Sos.,M.I.kom  
NIDN : 0127048401



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**



**UMSU**  
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

**UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI**

Nomor : 862/JUND/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Pogram Studi : Ilmu Komunikasi  
 Hari, Tanggal : Kamis, 30 Mei 2024  
 Waktu : 08.15 WIB s.d. Selesai  
 Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJUI			Judul Skripsi
			PENGUJUI I	PENGUJUI II	PENGUJUI III	
36	SEPHY ANANDA GUSTY	2003110252	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	Dr. SIGIT HARDIYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom.	MAKNA PERAN AYAH DALAM FILM PENDEK "BAPAK" KARYA PANIRADYA KAISTIMEWAN DENGAN "PULANG" KAR YA KAI
37	MAYUMI SALSABILLA	2003110188	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom	ELVITA YENNI, S.S, M.Hum	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. AGRO PUTRA LESTARI
38	CIKA RAMADHANI	2003110090	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	REPRESENTASI NILAI BUDAYA PADA FILM BUYA HAMIKA VOL. 1 KARYA FAJAR BUSTOMI
39	FARIDA SANJAYA	2003110081	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	PENGARUH IKLAN POLITIK PEMILU 2024 TERHADAP PARTISIPASI PEMILIH PEMULA DI KABUPATEN ROKAN HIJIR
40	RAMADHAN YOGA PAMUNGKAS	1903110099	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos, M.I.Kom	Dr. SIGIT HARDIYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	PERSEPSI MASYARAKAT MEDAN TERHADAP KEPOLISIAN DALAM MEMBERANTAS KEJAHATAN BEGAL

Notulis Sidang:

1.  
 Ditandatangani oleh:  
 Rektor  
 Wakil Rektor I  
 Prof: Dr. ABUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum



Medan, 20 Dzulhijah 1445 H  
 28 Mei 2024 M



Ditandatangani oleh:  
 Sekretaris  
 Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

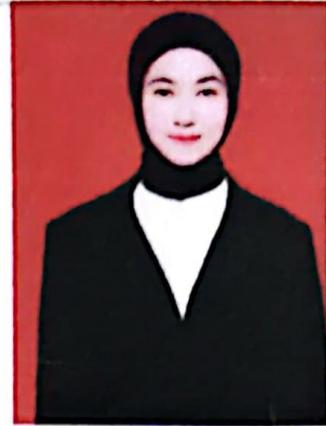
Sekretaris  
 Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom



# RIWAYAT HIDUP

## 👤 DATA PRIBADI

Nama : Mayumi Salsabilla  
Tempat, Tanggal Lahir : Dusun Ulu ,28 November 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl Perjuangan gg Bangun No.4  
Nomor Telepon : 085662281129  
Email : mayumisalsbilla@yahoo.com



## 🎓 RIWAYAT PENDIDIKAN

SD	SD Negeri 094122
SMP	Mts Negeri Lima Puluh
SMA	Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan
KULIAH	Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

## 👤 DATA ORANG TUA

Nama Ayah	Marwan
Pekerjaan Ayah	Pengusaha
Nama Ibu	Ernawati
Pekerjann Ibu	Ibu Rumah Tangga
Alamat	Huta I Bndo, Dusun Ulu