

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN
PERUSAHAAN
PT. BATAM MITRA SUPLINDO
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Oleh :

NABILAH SYAFIOOH

2003110026

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



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

BERITA ACARA PENGESAHAN

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

Nama : Nabilah Syafiqoh

NPM : 2003110026

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Pada hari, tanggal : Kamis, 29 Agustus 2024

Waktu : 08.15 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

Penguji I : Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP (.....)

Penguji II : Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, M.I.Kom (.....)

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

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris,

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



Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom
NIDN: 0111117804

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Nama Lengkap : **Nabilah Syafiqoh**

NPM 2003110026

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul skripsi: **Pengaruh Komunikasi Pimpinan Perusahaan PT. Baatam Mitra Suplindo Terhadap Kinerja Karyawan**

Medan, 27 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

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

NIDN: 0127048401

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

AKHYARAN SHORI, S.Sos., M.I.Kom

NIDN: 0127048401



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

NIDN: 0030017402

PERNYATAAN
Bismillahirrohmaniirrohim

Dengan ini saya, **NABILAH SYAFIQOH**, NPM 2003110026,
menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain dengan suatu imbalan, atau memplagiat 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 tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagian, atau karya jiplakan dari orang lain.
3. ..Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan 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 dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi:

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

Medan, 11 November 2024



NABILAH SYAFIQOH

UMS
Unggul | Cerdas | Terpercaya

KATA PENGANTAR

Segala rasa puji dan Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan, suka maupun duka sehingga saya dapat menulis karya ini dengan menyelesaikan tepat waktu. Dan tidak lupa, sholawat dan serta salam saya haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Ada suka maupun duka yang saya rasakan saat menulis karya ini. Untuk menyelesaikan pengerjaan dibawah gelar sarjana ini, penelitian akan menggunakan semua kemauan yang kuat, Upaya yang luar biasa, dan juga kesabaran yang tidak ada habisnya untuk menyelesaikan pekerjaan ini. Ayahanda ASTRA DESITA, beliau yang menjadi inti tulang punggung keluarga. Meskipun beliau tidak sempat merasakan Pendidikan hingga bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis menjadi anak Perempuan yang kuat dan tegar dalam segala rintangan, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Ibunda SRI RAHAYU, pintu surgaku. Beliau memang juga tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun gigih dalam memanjatkan doa selalu beliau berikan yang tiada henti meminta kepada tuhan yang maha esa, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

Sebagai peneliti, perkenankan saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing penulis skripsi ini. Terimakasih atas waktu dan kesabaran serta membimbing peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Faizal Hamzah Lubis S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Fitrah Sari Tanjung, Devi Gita Arianti Harahap, Rizky Almujiib, Elmonica Saragi, Nicolas Simanjuntak, dan beserta keluarga besar *VINTAGE GLASSES* yang sudah tulus mendukung dan selalu memberikan semangat dalam proses menempuh sarjana.
9. Kepada Hendri Figo Subarkah yang telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses penulisan Skripsi penelitian terima kasih atas dukungan dan semangat serta menjadi tempat untuk berkeluh kesah sang penulis.

10. *Last but no least*, Kepada diri saya sendiri terima kasih banyak telah berjuang sejauh ini dan memilih untuk tidak menyerah dalam kondisi apapun, saya bangga pada diri saya sendiri bisa menyelesaikan skripsi ini dengan penuh lika-liku kehidupan yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu masukan dan saran yang bersifat positif dan konstruktif sangat diharapkan.

Medan, Agustus 2024

Penulis

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN PERUSAHAAN
PT BATAM MITRA SUPLINDO TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

**Nabilah Syafiqoh
2003110026**

ABSTRACT

Companies must be able to build a strong and effective communication culture that supports long-term growth and success, in improving employee performance, as does PT Batam Mitra Suplindo as a locally owned provider of marine activities. The purpose of this research is to find out how the influence of PT leadership communication. Batam Mitra Sublindo on Employee Performance. The research methodology used is quantitative. Where data was obtained through a questionnaire with a sample size of 20 people. Then the data was observed and then analyzed descriptively with the help of SPSS software to look for validity, normality, reliability of the data, as well as simple linear regression values, and hypothesis testing. In this research, it was found that employee performance would increase by 11,947% with leadership communication. There is a positive and significant influence between leadership communication and employee performance. Improving the quality of leadership communication is related to increasing employee performance.

Keywords: *Organizational Communication, Leadership, Employee Performance*

ABSTRAK

Perusahaan harus dapat membangun budaya komunikasi yang kuat dan efektif yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang, dalam meningkatkan kinerja karyawan, begitupun dengan PT Batam Mitra Suplindo selaku penyedia aktivitas kelautan milik lokal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu bagaimana Pengaruh Komunikasi Pimpinan PT. Batam Mitra Sublindo Terhadap Kinerja Karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Di mana data diperoleh melalui kuesioner dengan besaran sampel sebanyak 20 orang. Kemudian data diobservasi lalu dianalisis secara deskriptif dengan bantuan perangkat lunak SPSS guna mencari validitas, normalitas, reliabilitas data, begitupun dengan nilai regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 11.947% dengan komunikasi pimpinan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi pimpinan dan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas komunikasi pimpinan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Pimpinan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	1
ABSTRAK	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I	viii
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat penelitian.....	4
1.6 Sistemika Penulisan.....	6
BAB II.....	7
2.1 Komunikasi	7
2.2 Organisasi.....	8
2.3 Pemimpin	9
2.4 Komunikasi Organisasi	11
2.5 Pendekatan Komunikasi Organisasi	12
2.6 Hipotesis	16
BAB III	17
3.1 Jenis Penelitian.....	17
3.2 Kerangka Konsep	18
3.3 Definisi Konsep.....	18
3.4 Definisi Operasional.....	19
3.4.1 Pengaruh Komunikasi Pimpinan (X)	19
3.4.2 Kinerja Karyawan (Y)	19
3.5 Populasi dan Sampel	20
3.5.1 Populasi	20
3.5.2 Sampel.....	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.7 Teknik Analisis Data	22
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian	24
BAB IV.....	26
4.1. Hasil Penelitian	26
4.1.1 Uji Validitas Data.....	27

4.1.2 Uji Reliabilitas.....	38
4.1.3 Uji Normalitas	39
4.1.6 Koefisien Determinasi	40
4.2 Pembahasan.....	43
BAB V	46
5.1 Simpulan	46
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	48
DOKUMENTASI	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Komunikasi Pimpinan	19
Tabel 3.2 Indikator Kinerja Karyawan	20
Tabel 3.3 Skala Indikator	22
Tabel 4.1 Daftar Pertanyaan	25
Tabel 4.2 Identitas Responden.....	26
Tabel 4.3 Hasil Isi Kuisisioner.....	27
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas data.....	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Data	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Data (2)	30
Tabel 4.7 Hasil uji normalitas data	31
Tabel 4.8. Hasil regresi linier sederhana.....	32
Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis	33
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola Komunikasi Laswell	7
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan atau organisasi memiliki pemangku kepentingan (stakeholder) di dalamnya, tergantung bentuk dari perusahaan itu sendiri, namun yang pasti pemangku kepentingan berasal dari internal dan eksternal perusahaan. Komunikasi dibutuhkan ke setiap pemangku kepentingan, tak terkecuali kepada internal seperti karyawan, serikat pekerja/serikat buruh dll yang ada di dalam organisasi. Meski sifatnya internal dan relatif dapat termonitor, perusahaan perlu menerapkan komunikasi internal dengan baik, karena kadang kala permasalahan muncul dari internal. Krisis bisa bersumber dari internal maupun eksternal, yang menyebabkan tidak ada satupun organisasi yang tidak rentan terkena krisis, (Maharani, 2022).

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan antara individu atau kelompok melalui berbagai cara, seperti kata-kata, bahasa tubuh, atau simbol-simbol. Ini sangat penting dalam membangun hubungan, memahami orang lain, dan bekerja sama dengan berbagai konteks. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi juga berfungsi untuk menanggulangi dan meminimalisir krisis dan konflik. Hal itu tentunya sangat berkaitan dengan komunikasi organisasi. Mengingat bahwasannya perusahaan juga merupakan bagian dari organisasi.

Kegiatan komunikasi di dalam suatu organisasi bertujuan untuk membentuk saling pengertian dan menyamakan pengalaman di antara anggota

organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar. Sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat berantakan. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam komunikasi organisasi sangatlah penting karena keberadaan pimpinan menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi.

Agar dapat menjalankan kepemimpinannya, seorang pimpinan setidaknya harus memiliki kompetensi dasar, yakni 1) mengdiagnosis, 2) mengadaptasi, dan 3) mengkomunikasikan. Kemampuan diagnosis merupakan kemampuan kognitif yang dapat memahami situasi saat sekarang dan apa yang di harapkan pada masa yang akan datang. Kompetensi mengadaptasi adalah kemampuan seseorang menyesuaikan prilakunya dengan lingkungannya. Sedangkan kompetensi mengkomunikasikan terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami orang lain dengan baik dan jelas (Zahara, 2018).

Komunikasi organisasi dipandang sebagai suatu media atau sistem pemrosesan informasi, di mana setiap anggota mendapatkan informasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang pekerjaan. Informasi ini dibutuhkan oleh anggota organisasi untuk memberikan gambaran mengenai kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Jika ditarik benang merahnya, perusahaan atau organisasi perlu melakukan sistem pengelolaan informasi untuk kepentingan bersama agar setiap lini di dalam perusahaan berjalan seirama dan tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Komunikasi seorang pemimpin perusahaan sangatlah penting. Seorang

pemimpin diharuskan dapat membangun komunikasi organisasi yang efektif di perusahaan melibatkan dengan melibatkan beberapa langkah penting: 1). Transparansi: seorang pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan, kebijakan, dan perkembangan perusahaan kepada semua anggota; 2). Kepemimpinan yang Terbuka: pimpinan perusahaan harus menjadi contoh komunikator yang baik dengan mendemonstrasikan transparansi, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan umpan balik yang konstruktif; 3). Evaluasi dan Penyesuaian: dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas komunikasi organisasi dan bersedia untuk melakukan penyesuaian agar komunikasi menjadi lebih efektif sesuai dengan kebutuhan dan perubahan dalam perusahaan. Salah satu bentuk hubungan public relations yang mengatur hubungan antara perusahaan dan para karyawannya adalah employee relations (Hardiyanto S, 2017)

Sesuai dengan uraian sebelumnya dan dengan menerapkan langkah-langkah yang telah disebutkan secara konsisten, perusahaan dapat membangun budaya komunikasi yang kuat dan efektif yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya menjadi keinginan setiap perusahaan, tak terkecuali PT. Batam Mitra Sublindo.

PT Batam Mitra Suplindo sebagai penyedia aktivitas kelautan milik lokal memastikan kliennya mendapatkan dukungan terbaik dengan tim berdedikasi yang mencakup pemahaman CIQP dan pengetahuan kelautan. Perusahaan berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap mitra,

karyawan, dan klien.

Maka sesuai dengan subjek penelitian ini, peneliti ingin meneliti tentang: “Pengaruh Komunikasi Pimpinan PT. Batam Mitra Sublindo Terhadap Kinerja Karyawan.” Hal ini tentunya sesuai dengan keinginan PT Batam Mitra Sublindo dalam upaya peningkatan nilai perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pemangku kepentingan dan tentunya kepada kinerja karyawan.

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi cakupan penelitian hanya pada kinerja karyawan PT Batam Mitra Sublindo terhadap pengaruh komunikasi pimpinan dari PT Batam Mitra Suplindo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan uraian yang sudah disebutkan di dalam latar belakang, penelitian ini akan difokuskan kepada permasalahan seputar PT Mitra Batam Suplindo tentang bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan PT. Batam Mitra Suplindo terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tentu tujuan utama dari peneliti ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini pada perusahaan PT Batam Mitra Suplindo.

1.5 Manfaat penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan PT. Batam Mitra Suplindo terhadap kinerja karyawan.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah uraian-uraian yang bersifat teoritis tentang pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Suplindo guna mendorong perusahaan agar mencapai efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan di lingkup perusahaan

2. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari suatu penelitian dapat meliputi:

- a. Kontribusi terhadap Pengetahuan: penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru terhadap pengetahuan di bidang yang diteliti. Baik itu mengenai pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang ada, atau pembuktian atau penolakan teori yang ada.
- b. Pengembangan Metodologi: penelitian ini diharapkan dapat membantu memperbaiki cara kita memahami dan menyelidiki masalah-masalah tertentu, dan metode yang dikembangkan dapat diterapkan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.
- c. Pembukaan Pintu untuk Penelitian Lanjutan: hasil penelitian ini diharapkan dapat membuka pintu bagi penelitian lanjutan atau penelitian yang memiliki topik serupa dengan area yang sama atau terkait. Hal ini dapat memicu rangkaian penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.
- d. Publikasi Ilmiah: penelitian ini akan diterbitkan dalam jurnal-jurnal akademis sebagai sumbangsih bagi literatur ilmiah dan membantu menyebarkan pengetahuan dan pemahaman kepada komunitas akademis yang lebih luas.

3. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada berbagai pihak terkait, khususnya kepada pimpinan maupun pemangku kepentingan PT Batam Mitra Suplindo mengenai pentingnya membangun sebuah budaya organisasi dan gaya komunikasi yang terbuka dan transparan guna mendorong efektifitas dan efisiensi dari kinerja karyawan PT Batam Mitra Suplindo dan tentunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan studi

sarjana di program studi Ilmu Komunikasi.

1.6 Sistemika Penulisan

Dengan standar penulisan ilmiah, dalam penyusunan skripsi dan proposal skripsi, penulis membagi sistematika penulisan sesuai dengan pedoman skripsi yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, diantaranya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menguraikan teori-teori yang berisi tentang persepsi, Masyarakat, program dan literasi digital.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi penelitian, informan/narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, waktu dan lokasi penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terkait dengan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

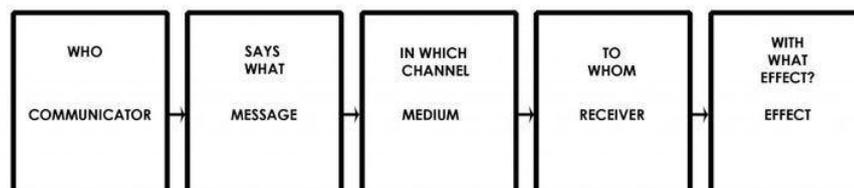
2.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses mengirim pesan atau berita antara dua atau lebih orang yang dapat dipahami. Komunikator adalah orang yang memberikan informasi, dan komunikan adalah orang yang mendengarkan.

Menurut (Pohan, D. D., & Fitria, 2021) komunikasi adalah aktivitas manusia yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang, bukan hanya dalam organisasi. Kehidupan kita bergantung pada komunikasi; kita semua berinteraksi dengan sesama melalui komunikasi. Saat ini, teknologi telah mengubah cara manusia berkomunikasi secara signifikan. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai yang kompleks.

Lebih jelasnya hal tersebut dijelaskan dalam model komunikasi Harold Laswell. Di mana ia menganalisis komunikasi dalam lima pertanyaan dasar, yaitu: "Siapa?", "Mengatakan Apa?", "Dalam Saluran Apa?", "Kepada Siapa?", dan "Dengan Pengaruh Apa?" (*who, says what, to whom, in which channel, with what effect*).

Gambar 2.1 Pola Komunikasi Laswell



Komunikasi tidak terbatas pada kata-kata yang terucap belaka, melainkan

bentuk dari apa saja interaksi, senyuman, anggukan kepala yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, sikap dan perasaan yang sama. Diterimanya pengertian yang sama adalah merupakan kunci dalam komunikasi.

Komunikasi juga tidak hanya terbatas kepada penyampaian pesan antar dua orang, namun juga ke dalam lingkup yang jauh lebih besar, misalnya: organisasi. Menurut (Zahara, 2018), komunikasi organisasi bertujuan untuk meningkatkan pemahaman satu sama lain dan menyamakan pengalaman. Organisasi dapat berjalan dengan lancar jika terjadi komunikasi yang baik; sebaliknya, organisasi dapat berantakan jika terjadi kurangnya atau tidak adanya komunikasi.

2.2 Organisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), organisasi adalah suatu kesatuan atau susunan yang terdiri atas orang-orang dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan bersama. Contohnya seperti sekelompok orang yang bekerja sama, layaknya asosiasi lingkungan, amal, serikat pekerja, atau perusahaan. Sementara itu, menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi adalah sarana dimana manajemen mengkoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang. (Pohan, D. D., & Fitria, 2021), tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tanpa manajemen dan komunikasi. Manajemen tidak akan

mungkin ada tanpa organisasi. Manajemen ada, jika ada tujuan yang akan dicapai dan diselesaikan. Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Perusahaan juga didefinisikan sebagai suatu organisasi yang berbadan hukum, yang mengadakan usaha atau transaksi.

2.3 Pemimpin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pemimpin merupakan orang yang memimpin atau orang yang memberi petunjuk, perintah, maupun arahan. Seorang pemimpin adalah mereka yang menggunakan jabatan dan wewenangnya untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan kelompok bahkan sampai tujuan organisasi

Dalam konteks komunikasi, Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menguasai komunikasi dengan baik pula. Dengan penguasaan komunikasi yang baik seorang pemimpin memiliki nilai tambah, baik dalam kehidupannya secara umum, maupun dalam berkontribusikan dirinya di tempat kerja, sehingga lebih produktif (Pohan, D. D., & Fitria, 2021). Komunikasi dalam sebuah kepemimpinan merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan yang akan diraih oleh suatu organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin hendaklah piawai dalam

berkomunikasi baik itu verbal maupun non verbal.

Kegiatan komunikasi di dalam suatu organisasi bertujuan untuk membentuk rasa saling mengerti dan menyamakan pengalaman di antara anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar (Zahara, 2018). Sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat berantakan. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam komunikasi organisasi sangatlah penting karena keberadaan pimpinan menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi dan ini juga termasuk ke dalam tugas seorang pemimpin.

Proses komunikasi antara pemimpin dan anggotanya adalah kunci kepemimpinan yang efektif. Pemimpin mungkin memiliki visi yang luar biasa, tetapi tanpa komunikasi yang baik, visi tersebut tidak akan pernah terwujud. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi yang mendorong orang lain untuk berkomitmen. seorang pimpinan setidaknya harus memiliki kompetensi dasar, yakni 1) mengdiagnosis, 2) mengadaptasi, dan 3) mengkomunikasikan.

Dalam hal kepemimpinan, komunikasi yang efektif sangat penting bagi seorang pemimpin karena mereka bertanggung jawab untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan mendorong anggota kelompok untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang efektif juga diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi seperti perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik, dan bidang lainnya. Jika seorang pemimpin tidak hanya tidak memberikan kenyamanan kepada bawahannya, tetapi juga menciptakan ketakutan bagi mereka untuk

menyampaikan informasi kepadanya, lalu bagaimana komunikasi akan berjalan dengan baik.

2.4 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Struktur organisasi cenderung mempengaruhi komunikasi, dengan demikian komunikasi dari bawahan kepada pimpinan sangat berbeda dengan komunikasi antar sesamanya.

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator di dalam sebuah organisasi (Zahara, 2018). Pemimpin yang baik biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga Tidak banyak akan mampu mendorong orang-orang yang dipimpinya untuk berpartisipasi. Dia juga harus mahir berkomunikasi baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi verbal yang baik dapat dicapai dengan menggunakan bahasa tubuh dan berbicara tentang hal-hal yang abstrak seperti kebenaran, keadilan, etika, dan agama.

Sedangkan, Devito berpendapat bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah usaha mengirim serta menerima pesan baik dalam kelompok formal maupun informal dalam suatu organisasi. Definisi komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah proses yang terjadi dalam suatu organisasi berupa penyampaian, penerimaan serta pertukaran informasi dan pesan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang

sudah ditetapkan oleh bersama (anggota serta pemimpin organisasi). Proses penyampaian, penerimaan maupun bertukar informasi dan pesan dapat dilakukan secara formal maupun informal selama tujuan yang ditetapkan terwujud.

2.5 Pendekatan Komunikasi Organisasi

2.5.1 Top Down

Mayoritas organisasi menggunakan pendekatan top down, yang melibatkan komunikasi dari atasan ke bawah dan arahan diberikan kepada anggota tim organisasi. Di dalam pendekatan komunikasi top down ini, informasi dari pemimpin paling tinggi organisasi atau perusahaan akan disaring dan didistribusikan secara bertahap sampai ke karyawan, dengan mengacu kepada struktur manajerial perusahaan. Seluruh jenjang manajerial pada akhirnya akan mempelajari tentang sejumlah macam informasi yang berasal dari pemimpin paling atas, atau berupa perintah, yang akan diteruskan ke semua tingkatan yang ada di dalam sebuah organisasi.

Pendekatan komunikasi top down ini digunakan saat seorang pemimpin organisasi atau perusahaan menetapkan tujuan, proyek, dan tugas, dan ingin menyebarkan informasi atau tugas tersebut kepada seluruh tim organisasi. Tentu saja, banyak hal yang dapat memengaruhi teknik komunikasi top down ini agar berhasil.

Dalam menerapkan pendekatan komunikasi top down, faktor utama yang harus diperhatikan dan dimiliki organisasi adalah kedekatan hubungan antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Lalu, pesan yang disampaikan dari pemimpin atau sosok manajerial tingkat atas harus dikemas

secara singkat, jelas, dan relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sedari awal.

Pendekatan komunikasi top down ini memiliki kelebihan, di mana pendekatan komunikasi top down dapat diterapkan dengan mudah, karena secara umum sebagian besar organisasi pada dasarnya telah menggunakan pendekatan ini dari awal, sehingga sudah familiar dengan sistem ini. Ditambah juga dengan para pemimpin yang telah memahami keseluruhan visi dan misi organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga kemudian para pemimpin dapat dengan mudah menetapkan target, proyek, dan tugas yang relevan dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Pendekatan komunikasi top down juga memiliki kekurangan, yaitu pendekatan komunikasi ini mungkin dapat membuat para karyawan merasa bingung dalam menerima pesan dari atas, karena mereka tidak familiar dengan visi dan misi dari organisasi, yang diakibatkan mereka tidak terlibat dalam penetapan target atau visi dan misi organisasi tersebut. Jika para karyawan merasa tidak familiar seperti ini, hal ini kemudian dapat memengaruhi retensi karyawan.

2.5.2 Bottom Up

Pendekatan komunikasi bottom up adalah kebalikan dari pendekatan komunikasi top down. Digunakan untuk tujuan memungkinkan pemimpin atau atasan organisasi untuk mendapatkan masukan dari karyawan atau bawahannya mengenai keputusan yang akan dibuat.

Pendekatan komunikasi bottom up ini digunakan ketika target, proyek, dan tugas sebagian besar berasal dari ide atau umpan balik karyawan. Ide-ide ini

selanjutnya disampaikan kepada seluruh tim manajemen tingkat atas. Semua orang yang bekerja di tiap divisi yang membentuk organisasi ini diharapkan terlibat dalam proses menetapkan tujuan atau target organisasi.

Misalnya, dengan memberikan umpan balik dan memberikan peran kepada karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, setiap anggota organisasi diminta untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan. Selain itu, anggota organisasi terkadang hanya dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan.

Umpan balik ini dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan organisasi atau perusahaan. Metode komunikasi bottom-up ini dapat menawarkan banyak keuntungan bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan komunikasi bottom up ini memungkinkan perusahaan untuk memperoleh banyak keuntungan, seperti peningkatan komunikasi di seluruh perusahaan dan hubungan yang lebih erat antar anggota organisasi. Pendekatan ini juga memberi anggota organisasi keyakinan bahwa pendapat mereka didengar oleh manajer atau atasannya.

Komunikasi *bottom up* ini, perusahaan dapat memperoleh berbagai macam keuntungan, seperti komunikasi di seluruh lingkup perusahaan menjadi meningkat, dan hubungan antar anggota organisasi menjadi lebih erat. Selain itu, pendekatan komunikasi bottom up memungkinkan anggota organisasi menjadi merasa bahwa dirinya dianggap dengan pendapatnya didengar oleh para manajer atau atasannya.

Pendekatan bottom up ini juga dapat membantu organisasi dan

perusahaan untuk merancang bagaimana solusi yang tepat dan efektif bagi sejumlah permasalahan yang ada atau yang sedang terjadi sekarang ini. Pendekatan komunikasi bottom up juga dapat meningkatkan kolaborasi antara anggota organisasi atau karyawan dengan seluruh jajaran manajerial tingkat atas.

Salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintah dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai. Banyak faktor pendorong, baik dari dalam maupun dari luar, memengaruhi prestasi. Kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Seseorang dapat mengukur kinerja setiap pekerja berdasarkan jumlah dan kualitas kerja yang mereka lakukan. Kinerja sangat penting bagi upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Arianty et al., 2016).

Tidak peduli seberapa baik komunikasi, sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Teori yang mendasari konsep hubungan ini adalah bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Hamali, 2016). Seorang pimpinan harus dapat berkomunikasi dengan baik karena mereka bertanggung jawab untuk memberi arahan, memotivasi bawahan, mengawasi, dan memberikan instruksi. Ini pasti tidak diharapkan karena dapat mempengaruhi kinerja mereka. Banyak proyek yang seharusnya selesai pada waktunya, tetapi karena kurangnya komunikasi, ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai pada waktunya (Daulay et al., 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang

terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang menyatakan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkannya. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, oleh karena itu beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. H_0 = tidak ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Batam Mitra Suplindo
2. H_1 = ada pengaruh komunikasi pimpinan perusahaan PT. Batam Mitra Suplindo terhadap kinerja karyawan

2.7 Hipotesis

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat 4 kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan telaah penelitian dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010).

3.1 Jenis Penelitian

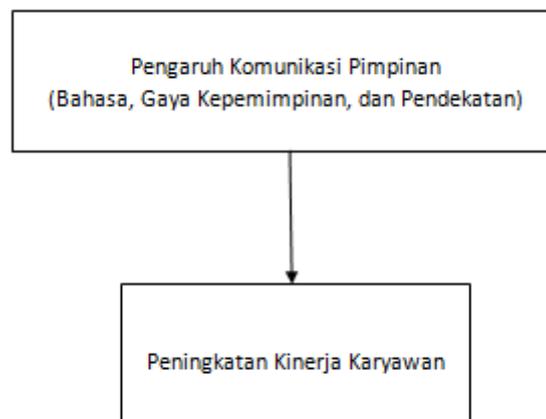
Penelitian kuantitatif adalah suatu proses penelitian untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka untuk menganalisis informasi yang ingin diketahui oleh peneliti. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan teknik pengumpulan data lapangan yang penuh dengan nuansa numerik (Djollong, A. F. 2014). Metode ini membutuhkan variable dan sampel dalam pengumpulan datanya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Sebagaimana yang sudah dijelaskan di paragraf sebelumnya, maka penulis akan menentukan variable dan sampel pada penelitian ini, lalu mengumpulkan data dengan cara kuesioner dengan menanyakan sejumlah pekerja PT. Batam Mitra Suplindo.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian merupakan suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan anatar konsep satu terhadap konsep lainnya, atau antar variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018).

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



Sumber penelitian (2024)

3.3 Definisi Konsep

Sebagaimana yang dapat dilihat dari poin sebelumnya, pada penelitian ini peneliti ingin melakukan penelitian terhadap bagaimana pengaruh komunikasi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa hal yang perlu

diperhatikan dalam hal ini adalah: bagaimana bahasa yang digunakan, komunikasi pemimpin yang diterapkan, dan pendekatan yang digunakan oleh pemimpin perusahaan PT. Batam Mitra Suplindo.

3.4 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variable yang diteliti: 1). Pengaruh Komunikasi Pimpinan; 2) Kinerja Karyawan. Maka dari itu dari kedua variabel tersebut akan disusun menjadi beberapa pertanyaan dalam sebuah kuesioner guna melihat korelasi antara pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan dan apa dampaknya.

3.4.1 Pengaruh Komunikasi Pimpinan (X)

Dengan penerapan gaya lalu bahasa yang digunakan oleh seorang pimpinan perusahaan, hal tersebut pastinya mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 3.1 Indikator Komunikasi Pimpinan

No	Indikator
1	Pengaruh ideal
2	Gaya Bahasa
3.	Kepemimpinan
4.	Pendekatan antar personal

Sumber: olah data penelitian (2024)

3.4.2 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan bentuk hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria maupun standar yang

berlaku di perusahaan.

Tabel 3.2 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Ketepatan waktu
3.	Efektivitas
4.	Kemandirian
5.	Kepemimpinan
6.	Kejujuran

Sumber: olah data penelitian (2024)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Dikutip dari Buku Metodologi Penelitian Sosial, Dr. Drs. Ismail Nurdin, M.Si dkk, (2019: 91), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi subjek utama penyelidikan dalam suatu penelitian. Populasinya bisa sangat luas, mencakup seluruh pelajar di suatu negara, atau sangat spesifik.

Populasi dalam penelitian adalah para pegawai yang bekerja di PT. Batam Mitra Suplindo yang berjumlah 20 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel mengacu pada subdivisi populasi yang dipilih untuk tujuan observasi atau penelitian. Pemanfaatan sampel memungkinkan peneliti membuat generalisasi yang lebih efisien dan hemat biaya dari sampel ke populasi. Meskipun demikian, pemilihan sampel yang cermat sangat penting untuk memberikan gambaran yang tepat tentang keseluruhan populasi. (Susanto, P., et. al 2024).

Penggunaan sampel yang tidak representatif berpotensi menimbulkan ketidakakuratan dalam ekstrapolasi hasil penelitian. Berbagai metode pengambilan sampel tersedia, meliputi sampel acak, sampel bertingkat, dan sampel bertingkat. Pilihan teknik pengambilan sampel yang sesuai akan bergantung pada karakteristik populasi, tujuan penelitian, dan ketersediaan sumber daya.

Pada penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 20 orang sesuai dengan jumlah pegawai yang bekerja di PT. Batam Mitra Suplindo.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif seringkali dilakukan dalam bentuk survei, observasi, dan pengamatan. Maka dalam hal ini, di penelitian ini penulis akan membuat kuesioner yang berisikan beberapa pertanyaan terkait pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.6.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tabel 3.3 Skala Indikator

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

Sumber: olah data penelitian (2024)

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dengan menggunakan bukti akurat dari pencatatan sumbernya.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Data analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis *statistic*.

Setelah populasi dan sampel, maka selanjutnya data tersebut akan

dianalisis secara analisis statistik deskriptif. Pendekatan analisis statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran data yang komprehensif. Pada Penelitian ini pengaruh komunikasi pimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Batam Mitra Sublindo.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS versi 27 dengan rumus *correlate, bivariate correlations*, dengan memasukkan butir pertanyaan dan totalnya pada setiap variabel. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan nilai butir yang diuji adalah valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0.60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
2. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0.60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

X = Komunikasi Pimpinan (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi sesuai dengan data yang diamati atau menguji tingkat kecocokan model regresi.

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT. Batam Mitra Suplindo, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Sebagaimana detilnya akan

dijelaskan di bawah ini:

Nama Perusahaan : PT. Batam Mitra Suplindo

Lokasi : Jl Duyung Komp. Jodoh Centre Point Blok A No.
8 (2nd floor) Sei Jodoh, Tlk. Tering, Kec. Batam
Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444

Waktu penelitian : Juni 2024 –Agustus 2024.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Judul penelitian adalah Pengaruh Komunikasi Pimpinan Perusahaan PT Batam Mitra Suplindo Terhadap Kinerja Karyawan. Di mana sampel dan populasi yang digunakan sebanyak 20 orang meliputi masyarakat Kecamatan Meda Deli. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi 10 pertanyaan di mana pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.2 Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur
1	Dimas Pramono	Pria	
2	Agus Prabowo	Pria	27
3	Budi Santoso	Pria	32
4	Citra Dewi	Wanita	29
5	Dedi Saputra	Pria	38
6	Eni Kusuma	Wanita	24
7	Farhan Rizki	Pria	40
8	Gita Permata	Wanita	37
9	Hendra Wijaya	Pria	30
10	Indah Sari	Wanita	33
11	Kiki Nursanti	Wanita	28
12	Leni Putri	Wanita	40

13	Miko Setiawan	Pria	35
14	Nita Rahmawati	Wanita	31
15	Oka Wijaya	Pria	26
16	Putra Suryadi	Pria	39
17	Rina Sulastri	Wanita	40
18	Sandianto Andi	Pria	25
19	Tika Handayani	Wanita	33
20	Faisal Alamsyah	Pria	30

Sumber: olah data penelitian (2024)

Dari tabel berikut diketahui bahwasannya terdapat 20 narasumber dengan umur yang beragam dengan rentang usia 24 hingga 40 tahun.

Maka dapat diketahui

- Komunikasi Pimpinan : variabel X
- Kinerja Karyawan : variabel Y
- Komunikasi Pimpinan : variabel independen (bebas)
- Pemahaman Agama : variabel dependen (terikat)

Signifikansi sebesar 5% : 0.444

Tabel 4.3 Seberapa penting komunikasi pimpinan terhadap kinerja anda sebagai karyawan?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	0	9	11

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa komunikasi pimpinan sangat

penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 100% responden menyatakan setuju tentang pentingnya komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.4 Seberapa penting pengaruh komunikasi pimpinan mempengaruhi pribadi anda sebagai karyawan??

STS	TS	KS	S	SS
0	0	5	8	7

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.4 ditemukan bahwa 15 orang responden menyatakan setuju terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, sedangkan sisanya 5 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.6 Seberapa penting gaya bahasa yang digunakan oleh pimpinan menurut anda?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	5	8	7

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.6 ditemukan bahwa 5 orang responden menyatakan kurang setuju terkait dengan pentingnya gaya bahasa yang digunakan oleh pemimpin, sedangkan 15 responden lainnya merasa gaya bahasa itu sangat penting.

Tabel 4.7 Seberapa efektif gaya komunikasi pimpinan perusahaan dalam

membantu anda mencapai target kinerja?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	3	8	9

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.7 ditemukan bahwa 3 orang responden menyatakan kurang setuju terkait dengan keefektifan gaya komunikasi mempengaruhi karyawan dalam mencapai target, sedangkan sisanya 16 orang responden menyatakan setuju dengan pilihan tersebut.

Tabel 4.8 Seberapa penting pengaruh gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan dalam memotivasi anda mencapai target kinerja?

STS	TS	KS	S	SS
0	1	3	9	7

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.8 ditemukan bahwa 4 orang responden menyatakan tidak setuju terkait pengaruh gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai target, sedangkan sisanya 16 orang responden menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.9 Menurut anda Seberapa penting pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	2	8	10

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.9 ditemukan bahwa 2 orang responden

menyatakan kurang setuju terkait dengan pengaruh kepemimpinan dalam kinerja karyawan , sedangkan sisanya 18 orang responden menyatakan setuju.

Tabel 4.10 Seberapa sering pimpinan Anda berkomunikasi dengan Anda tentang tujuan dan ekspektasi pekerjaan?

STS	TS	KS	S	SS
0	1	6	5	8

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.10 ditemukan bahwa 7 orang responden menyatakan kurang setuju terkait dengan komunikasi pimpinan dengan tujuan dan ekspektasi pekerjaan, sedangkan sisanya 13 orang responden menyatakan setuju.

Tabel 4.11 Seberapa penting peran pimpinan perusahaan dalam membantu para karyawan untuk membantu dan memecahkan masalah yang dihadapi karyawan?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	4	11	5

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.11 ditemukan bahwa 4 orang responden menyatakan kurang setuju terkait dengan seberapa penting peran pemimpin dalam membantu para karyawan untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi karyawan, sedangkan sisanya 16 orang responden menyatakan setuju.

Tabel 4.12 Seberapa efektif komunikasi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	1	10	9

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.12 ditemukan bahwa 1 orang responden menyatakan kurang setuju terkait dengan Seberapa efektif komunikasi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 19 orang responden menyatakan setuju.

Tabel 4.13 Seberapa setuju anda tentang komunikasi pimpinan sangat berpengaruh dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	2	13	5

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.13 ditemukan bahwa 18 orang responden menyatakan setuju terkait dengan Seberapa setuju anda tentang komunikasi pimpinan sangat berpengaruh dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 2 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.14 Seberapa setuju anda dengan komunikasi pimpinan mempengaruhi tingkat ketepatan dan akurasi waktu dalam penyelesaian kerja karyawan?

STS	TS	KS	S	SS
0	1	6	6	7

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.14 ditemukan bahwa 13 orang responden menyatakan setuju terkait dengan komunikasi pimpinan mempengaruhi tingkat ketepatan dan akurasi waktu dalam penyelesaian kerja karyawan, sedangkan sisanya 7 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.15 Seberapa setuju anda jika komunikasi pimpinan mapu mendorong karyaann dalam menyelesaika kerjaan lebih cepat ?

STS	TS	KS	S	SS
0	1	7	5	7

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.15 ditemukan bahwa 12 orang responden menyatakan setuju terkait dengan setuju anda jika komunikasi pimpinan mapu mendorong karyaann dalam menyelesaika kerjaan lebih cepat, sedangkan sisanya 8 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.16 Seberapa setuju anda jika komunikasi yang terbuka oleh pimpinan mampu mendorong efisiensi kinerja karyawan ?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	5	11	6

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.16 ditemukan bahwa 17 orang responden menyatakan setuju terkait dengan setuju anda jika komunikasi yang terbuka oleh pimpinan mampu mendorong efisiensi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 5 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.17 Seberapa efektif komunikasi pimpinan dalam menyelesaikan masalah atau konflik yang Anda hadapi di tempat kerja?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	4	9	7

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.17 ditemukan bahwa 16 orang responden menyatakan setuju terkait dengan efektif komunikasi pimpinan dalam menyelesaikan masalah atau konflik yang Anda hadapi di tempat kerja, sedangkan sisanya 4 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.18 Seberapa efektif komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas yang mendukung kemandirian karyawan dalam mengambil keputusan?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	3	7	10

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.18 ditemukan bahwa 17 orang responden menyatakan setuju terkait dengan efektif komunikasi pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas yang mendukung kemandirian karyawan dalam mengambil keputusan, sedangkan sisanya 3 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.19 Bagaimana Anda menilai kualitas komunikasi yang dilakukan pimpinan Anda dalam hal memberikan umpan balik tentang kinerja Anda?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	4	8	8

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.19 ditemukan bahwa 16 orang responden menyatakan setuju terkait dengan Anda menilai kualitas komunikasi yang

dilakukan pimpinan Anda dalam hal memberikan umpan balik tentang kinerja Anda, sedangkan sisanya 4 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.20 Seberapa setuju anda jika komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap motivasi Anda dalam bekerja?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	2	8	10

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.20 ditemukan bahwa 18 orang responden menyatakan setuju terkait dengan setuju anda jika komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap motivasi Anda dalam bekerja, sedangkan sisanya 2 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.21 Seberapa setuju anda jika pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target kerja?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	4	10	6

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.21 ditemukan bahwa 16 orang responden menyatakan setuju terkait dengan setuju anda jika pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target kerja, sedangkan sisanya 4 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.22

Apakah anda setuju jika komunikasi pimpinan dapat meningkatkan kejujuran karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	4	9	7

Sementara itu, terkait dengan komunikasi pimpinan dalam mempengaruhi pribadi karyawan, berdasarkan tabel 4.22 ditemukan bahwa 16 orang responden menyatakan setuju terkait dengan komunikasi pimpinan dapat meningkatkan kejujuran karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sedangkan sisanya 4 orang responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.23 Seberapa penting peran kejujuran karyawan dalam meningkatkan kepercayaan pimpinan dan tim terhadap kualitas kerja dan integritas?

STS	TS	KS	S	SS
0	0	2	10	8

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui bahwa peran kejujuran karyawan dalam meningkatkan kepercayaan pimpinan dan tim terhadap kualitas kerja dan integritas, hal ini sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 18 responden menyatakan setuju tentang pentingnya komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya 2 orang responden menyatakan kurang setuju.

Dari tabel berikut diketahui bahwa pada pertanyaan pertama ada sebanyak 11 orang yang sangat setuju dan 9 orang setuju. Pada pertanyaan kedua 5

narasumber tidak setuju, 8 setuju, dan 7 orang setuju. Kemudian pada pertanyaan ketiga 5 narasumber tidak setuju, 8 setuju, dan 7 orang setuju. Lanjut pada pertanyaan keempat 3 narasumber kurang setuju, 8 setuju, dan 9 sangat setuju. kemudian pada pertanyaan kelima 1 narasumber tidak setuju, 3 narasumber kurang setuju, 9 setuju, dan 7 sangat setuju. Pada pertanyaan keenam 2 narasumber kurang setuju, 8 setuju, dan 10 sangat setuju. Pada pertanyaan ketujuh 1 narasumber tidak setuju, 6 narasumber kurang setuju, 5 setuju, dan 8 sangat setuju. Pada pertanyaan kedelapan 4 narasumber kurang setuju, 11 setuju, dan 5 sangat setuju. Kemudian pada pertanyaan kesembilan 1 narasumber kurang setuju, 10 setuju, dan 9 sangat setuju. Pada pertanyaan kesepuluh 2 narasumber kurang setuju, 13 setuju, dan 5 sangat setuju.

Lalu pada pertanyaan kesebelas 1 narasumber tidak setuju, 6 narasumber kurang setuju, 6 setuju, dan 7 sangat setuju. Pada pertanyaan kedua belas 1 narasumber tidak setuju, 7 narasumber kurang setuju, 5 setuju, dan 7 sangat setuju. Kemudian pada pertanyaan ketiga belas, 5 narasumber kurang setuju, 11 setuju, dan 6 sangat setuju. Pada pertanyaan keempat belas dapat diketahui bahwa 4 narasumber kurang setuju, 9 setuju, dan 7 sangat setuju. kemudian pada pertanyaan kelima belas 3 narasumber kurang setuju, 7 setuju, dan 10 sangat setuju. Lanjut pada pertanyaan keenam belas 4 narasumber kurang setuju, 8 setuju, dan 8 sangat setuju. Di pertanyaan ketujuh belas 2 narasumber kurang setuju, 8 setuju, dan 10 sangat setuju. Di pertanyaan kedelapan belas 4 narasumber kurang setuju, 10 setuju, dan 6 sangat setuju. Kemudian pada pertanyaan kesembilan belas 4 narasumber kurang setuju, 9 setuju, dan 7 sangat

setuju. Terakhir pada pertanyaan kedua puluh 2 narasumber kurang setuju, 10 setuju, dan 8 sangat setuju.

Dalam penelitian ini juga penulis akan mencari uji validitas data, uji reliabilitas data, normalitas data, dan regresi linear sederhana.

4.1.1 Uji Validitas Data

Validitas data adalah salah satu aspek kunci dalam penelitian dan analisis yang memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan fenomena yang dimaksud dan relevan dengan tujuan penelitian. Tanpa validitas, kesimpulan yang diambil dari data tersebut bisa menyesatkan atau tidak akurat. Untuk memahami validitas data secara lebih mendalam, kita perlu melihat beberapa dimensi utama dari validitas dan bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain

Dalam penelitian ini, penulis melihat pada pengaruh komunikasi pimpinan. Misalnya, jika Anda sedang menyelidiki kepuasan dan kinerja karyawan, maka instrumen yang digunakan—seperti kuesioner—harus mencakup berbagai dimensi kepuasan dan kinerja, seperti produktivitas, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini guna memastikan bahwa instrumen penelitian tidak hanya mencakup bagian-bagian yang relevan tetapi juga seluruh spektrum dari variabel yang ingin diukur. Dalam hal ini, validitas konten berkaitan dengan representativitas dan kelengkapan instrumen.

Setelah diuji dengan menggunakan uji validitas Pearson di mana:

1. Jika nilai rhitung $>$ rtable: valid
2. Jika nilai rhitung $<$ rtable: tidak valid

Dalam hal ini rtable signifikansi yang digunakan adalah 5% senilai

0.444. maka didapatkan hasil uji validitas yang akan dipaparkan di tabel yang berada di bawah sebagai berikut:.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas data

		Correlations													
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14
X01	Pearson Correlation	1	,149	,427	,473	,393	,604*	,006	,440	,600*	,733**	,366	,297	,427	,320
	Sig. (2-tailed)		,569	,087	,055	,119	,010	,981	,077	,011	<.001	,149	,248	,087	,210
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X02	Pearson Correlation	,149	1	,177	,304	,625**	,117	,406	,659**	,585*	,304	,496*	,541*	,278	,338
	Sig. (2-tailed)	,569		,496	,236	,007	,654	,106	,004	,014	,235	,043	,025	,281	,184
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X03	Pearson Correlation	,427	,177	1	,167	,331	,541*	-,010	,204	,194	,372	,465	,237	,360	,451
	Sig. (2-tailed)	,087	,496		,522	,194	,025	,971	,432	,455	,142	,060	,359	,156	,069
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X04	Pearson Correlation	,473	,304	,167	1	,064	,176	,123	,513*	,516*	,551*	,478	,211	,461	,212
	Sig. (2-tailed)	,055	,236	,522		,808	,500	,637	,035	,034	,022	,052	,416	,063	,414
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X05	Pearson Correlation	,393	,625**	,331	,064	1	,164	,216	,587*	,403	,342	,571*	,568*	,415	,071
	Sig. (2-tailed)	,119	,007	,194	,808		,530	,405	,013	,108	,179	,017	,017	,097	,787
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X06	Pearson Correlation	,604*	,117	,541*	,176	,164	1	,425	,135	,533*	,513*	,049	,107	,178	,546*
	Sig. (2-tailed)	,010	,654	,025	,500	,530		,089	,605	,027	,035	,853	,683	,494	,023
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X07	Pearson Correlation	,006	,406	-,010	,123	,216	,425	1	,364	,237	,303	-,008	,559*	-,010	,304
	Sig. (2-tailed)	,981	,106	,971	,637	,405	,089		,151	,359	,237	,975	,020	,971	,236
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X08	Pearson Correlation	,440	,659**	,204	,513*	,587*	,135	,364	1	,316	,563*	,732**	,473	,421	,294
	Sig. (2-tailed)	,077	,004	,432	,035	,013	,605	,151		,217	,019	<.001	,055	,092	,253
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X09	Pearson Correlation	,600*	,585*	,194	,516*	,403	,533*	,237	,316	1	,603*	,166	,288	,439	,470
	Sig. (2-tailed)	,011	,014	,455	,034	,108	,027	,359	,217		,010	,524	,263	,078	,057
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Data dari setiap variabel dinilai valid, mulai dari variabel X1 dan Y1 - X10 dan Y10. Data pada variabel ke-4, 5, 7, 8, 10, 11, dan 17 yang tidak valid. Maka dapat dipastikan 70% data dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas data adalah konsep kunci dalam penelitian dan analisis yang berkaitan dengan konsistensi dan keandalan pengukuran data. Secara umum, reliabilitas mengukur sejauh mana hasil dari instrumen pengukuran atau metode analisis data dapat diandalkan dan konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama atau serupa. Reliabilitas data penting karena tanpa konsistensi, hasil penelitian bisa bervariasi dan menurunkan kepercayaan pada temuan yang dihasilkan. Mari kita lihat lebih mendalam mengenai berbagai aspek reliabilitas data.

Untuk mencapai reliabilitas data yang tinggi, peneliti harus merancang instrumen pengukuran dengan hati-hati, menguji alat pengukuran secara menyeluruh, dan menerapkan prosedur yang konsisten dalam pengumpulan data. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan memberikan gambaran yang akurat tentang variabel yang diukur. Sebaliknya, rendahnya reliabilitas menunjukkan adanya ketidakpastian dan variabilitas dalam pengukuran, yang dapat mempengaruhi validitas temuan penelitian.

Dalam hal ini data kuesioner dapat dikatakan reliable apabila jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 .

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	19

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Pada penelitian ini didapatkan bahwa nilai Cronbach Alpha yang diperoleh sebesar 0.910 yang mana itu lebih besar dari 0.6. Maka dapat dipastikan bahwa kuesioner ini reliable,

Dalam penelitian ini, dari 20 item pertanyaan yang dibuat kami mendapatkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.910. Maka dapat dikatakan data kuesioner ini reliabel.

4.1.3 Uji Normalitas

Normalitas data adalah konsep statistik yang mengacu pada sejauh mana distribusi data mengikuti pola distribusi normal atau Gaussian. Distribusi

normal adalah kurva berbentuk lonceng simetris di mana sebagian besar nilai data terpusat di sekitar rata-rata, dan frekuensi nilai menurun secara bertahap menuju ekstrem. Memahami normalitas data penting karena banyak teknik statistik dan inferensial, seperti uji-t, ANOVA, dan regresi, mengasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal untuk memberikan hasil yang valid dan andal. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov: di mana penulis membandingkan distribusi data dengan distribusi normal yang diharapkan.

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka nilai residual terdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.6 Hasil uji normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		20	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,68367841	
Most Extreme Differences	Absolute	,194	
	Positive	,194	
	Negative	-,190	
Test Statistic		,194	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,048	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,047	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,042
		Upper Bound	,053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dalam penelitian ini nilai signifikansi yang didapat sebesar 0.48 maka dapat dipastikan bahwa nilai signifikansi terdistribusi secara normal.

4.1.4. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari

suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independent variable, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau dependent variable. Jika persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dengan satu variabel terkait, maka disebut dengan persamaan regresi sederhana. Jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut dengan persamaan regresi berganda. Pada regresi sederhana kita dapat mengetahui berapa besar perubahan dari variabel bebas dapat mempengaruhi suatu variabel terkait.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa:

- Analisis konten dakwah : (X)/variabel bebas
- Pemahaman agama : (Y)/variabel terikat

Tabel 4.7 Hasil regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,293	8,095		,160	,875
	Komunikasi Pimpinan	,955	,096	,919	9,901	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data penelitian (2024)

Berdasarkan output spss di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1.293 (\alpha) + 0.955 (X) + e$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

- Konstanta (α) = 1.293 artinya apabila gaya komunikasi pimpinan itu konstan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.293
- Koefisien arah regresi / β (X) = 0.955 (bernilai positif) artinya apabila gaya komunikasi pimpinan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.955.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.8 Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,293	8,095		,160	,875
	Komunikasi Pimpinan	,955	,096	,919	9,901	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data penelitian (2024)

1. Nilai signifikansi $0.001 < 0.005$
2. Nilai t-hitung $>$ t-tabel = $(9.901 > 0.444)$

Berdasarkan 2 dasar pengambilan keputusan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi pimpinan PT. Batam Mitra Sublindo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya komunikasi pimpinan yang dilakukan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

4.1.6 Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.836	3,785

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: penelitian (2024)

Nilai R Square adalah 0.845 yang berarti hal tersebut bermakna bahwa gaya komunikasi pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84.5% sedangkan sisanya 15.5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.2 Pembahasan

Sebagaimana yang sudah dipaparkan sebelumnya, Pengaruh Komunikasi Pimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, peneliti ini menguji normalitas data, realibilitas (keandalan) data, validitas data, menguji hipotesis dengan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi.

Pada penelitian ini peneliti ingin mencari validitas, reliabilitas, normalitas, menguji analisis regresi linear sederhana dan hipotesisnya lalu menguji seberapa besar pengaruh variabel x (komunikasi pimpinan) terhadap variabel y (kinerja karyawan).

Data dari setiap variabel penelitian ini dinilai valid. Data pada variabel ke-4, 5, 7, 8, 10, 11 dan 17 yang tidak valid. Maka dapat dipastikan 70% data dinyatakan valid.

Lalu data dapat dikatakan reliabel (dapat diandalkan) apabila dalam hal ini data dari jikai nilai Cronbach Alpha > 0.6. Pada penelitian ini didapatkan bahwa nilai Cronbach Alpha yang diperoleh sebesar 0.91 yang mana itu lebih besar dari

0.6. Maka dapat dipastikan bahwa kuesioner ini reliable. Reliabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana hasil dari instrumen pengukuran atau metode analisis data dapat diandalkan dan konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama atau serupa. Reliabilitas data penting karena tanpa konsistensi, hasil penelitian bisa bervariasi dan menurunkan kepercayaan pada temuan yang dihasilkan.

Selanjutnya peneliti menemukan bahwasannya seluruh data itu terdistribusi secara normal dikarekan dalam penelitian ini nilai signifikansi yang didapat sebesar 0.48 maka dapat dipastikan bahwa nilai signifikansi terdistribusi secara normal.

Pada Analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya, diketahui bahwa Konstanta (α) = 1.293 artinya apabila gaya komunikasi pimpinan itu konstan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.293; Untuk Koefisien arah regresi / β (X) = 0.955 (bernilai positif) artinya apabila gaya komunikasi pimpinan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.955

Pada pengujian hipotesis ditemukan bahwa berdasarkan 2 dasar pengambilan keputusan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi pimpinan PT. Batam Mitra Sublindo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya komunikasi pimpinan yang dilakukan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Terakhir pada pengujian koefisien determinasi untuk mencari nilai R Square

dapat diketahui bahwa Nilai R Square adalah 0.845 yang berarti hal tersebut bermakna bahwa gaya komunikasi pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84.5% sedangkan sisanya 14.5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Batam Mitra Sublindo. Berdasarkan hasil analisis:

1. Validitas Data: Sebagian besar data (70%) dinyatakan valid, dengan hanya dua variabel yang tidak valid.
2. Reliabilitas Data: Data yang digunakan dapat diandalkan, dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.91, jauh di atas ambang batas 0.6.
3. Normalitas Data: Data terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi 0.48.
4. Regresi Linier Sederhana: sebesar 1.293. Di mana ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.3% dengan komunikasi pimpinan. Koefisien regresi 0.955 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi pimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1%.
5. Hipotesis: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi pimpinan dan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas komunikasi pimpinan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
6. Koefisien Determinasi (R Square): Nilai R Square sebesar 0.845 menunjukkan bahwa 84.5% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi pimpinan, sementara sisanya 14.5% dipengaruhi oleh

faktor lain.

5.2 Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Batam Mitra Sublindo, maka dari itu adapun saran pada penelitian ini adalah:

1. Pimpinan Perusahaan PT. Batam Mitra Sublindo sebaiknya terus meningkatkan kualitas komunikasi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih lanjut dan peningkatan Komunikasi Pimpinan:
2. Penelitian Lanjutan: Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mencakup faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat 14.5% variabilitas kinerja belum dijelaskan oleh komunikasi pimpinan.
3. Peningkatan Data Validitas: Usahakan untuk memperbaiki dan meningkatkan validitas data pada variabel yang belum valid untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Djollong, A. F. (2014). Tehnik pelaksanaan penelitian kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1).
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Hardiyanto, S. (2017). Pengaruh employee relation Terhadap kepuasan komunikasi karyawan PDAM Tirtanadi cabang Sei Agul. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 43-49.
- Hidayat, F. P., Rezeki, M., & Dalimunthe, M. R. (2023). PERAN PERSONAL BRANDING MASYARAKAT DALAM MEMBELI BARANG MENGGUNAKAN METODE QR. *JOURNAL OF COMMUNICATION MEDIA AND JOURNALISM*, 1(1), 27-31.
- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., & Swarnawati, A. (2022). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai PTS di RIAU. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53-64.
- Octavia, D., & Halim, J. (2018). Komunikasi Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Pegawai. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 107-118.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29-37.
- Priadi, R. (2020). [Peer Review] KOMPETENSI KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Saleh, A., & Sihite, M. (2020). Strategi komunikasi untuk program corporate social responsibility dalam pemberdayaan masyarakat. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 98-105.
- Sugiyono (2018). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data*

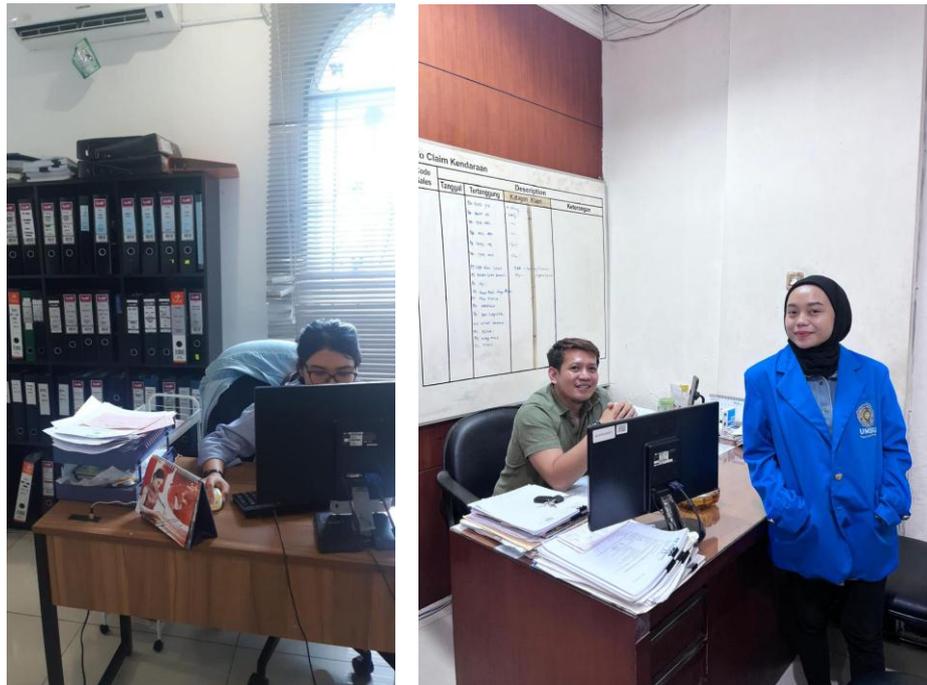
(Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12

Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (56).

LAMPIRAN



Dokumentasi Penulis dengan para narasumber (2024)



Dokumentasi Penulis dengan para narasumber (2024)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila 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 [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Nomor : **1504/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024**
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 18 Shafar 1446 H
23 Agustus 2024 M

Kepada Yth : **Pimpinan PT. Batam Mitra Suplindo**
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 : **NABILAH SYAFIQOH**
N P M : 2003110026
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2023/2024
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN PT. BATAM MITRA
SUPLINDO TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

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



Cc : File.

Dehan,


Dr. ARIEFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0050017402





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mahasiswa 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 Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/11/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
https://fisip.umcu.ac.id | fisip@umcu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Medan, 02.....2024.

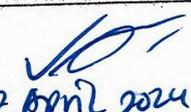
Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Komunikasi
FISIP UMSU
di
Medan.

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

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

Nama Lengkap : Nabilah Syafiqah.
NPM : 2003110026
Program Studi : Ilmu Komunikasi
SKS diperoleh : 133,0 SKS, IP Kumulatif 3,39...

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No.	Judul yang diusulkan	Peretujuan
1	Pengaruh komunikasi pimpinan PT. Batam Mitra Subindo terhadap peningkatan kinerja karyawan	 2 April 2024
2	Pemanfaatan media sosial dalam membangun minat generasi Z di kehidupan sehari-hari	
3	Pengaruh komunikasi orang tua dan anak terhadap perkembangan sosial anak.	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

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

147-20.311

Pemohon,

Medan, tanggal 02 April 2024.

Ketua

Program Studi.....

(.....)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk

Program Studi.....

NIDN:

NIDN:





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila 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 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](https://www.facebook.com/umsumedan)

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

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING
Nomor : 888/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 : **02 April 2024**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut

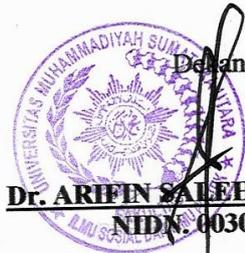
Nama mahasiswa : **NABILAH SYAFIQOH**
N P M : 2003110026
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2023/2024
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN PT. BATAM MITRA
SUPLINDO TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**
Pembimbing : **AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.**

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: 147.20.311 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: 02 April 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 23 Dzulqad'idah 1445 H
31 Mei 2024 M



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



Tembusan :

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





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 disebutkan 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 Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

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

fisp@umsu.ac.id

umsumedan

umsumedan

umsumedan

umsumedan

Sk-3

PERMOHONAN
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 20 Juni 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 : Nabiah Syafiqah
 N P M : 200310026
 Program Studi : Ilmu komunikasi

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 000.../SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024... tanggal 31 Mei 2024... dengan judul sebagai berikut :

Pengaruh komunikasi Pimpinan Persewaan PT. BATAM MIRA
 SUPLENDO 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 I 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,

(... AKHYAL ANSHORI, S.SOS., M.P.A.)

(... Nabiah Syafiqah ...)

NIDN: 012704 8401



Ajensi Kelayakan Malaysia
 Malaysian Qualifications Agency



UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 1035/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Hari, Tanggal : Jum'at, 21 Juni 2024
 Waktu : 14.00 WIB s.d. selesai
 Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
 Pemimpin Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIIBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
16	DEVI GITA ARIANTI HARAHAP	2003110101	NURHASANAH NASUTION, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	ANALISIS FRAMING TENTANG JABATAN JOKOWI PASCA MENJABAT PRESIDEN DI KOMPAS TV DAN TV ONE
17	ANDI TRI ANDINI	2003110239	CORRY NOVRIKA AP SINAGA, S.Sos., M.A.	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos., M.I.Kom.	PEMANFAATAN AKUN INSTAGRAM @PEMKAB.DELISERDANG DALAM PENYEBARAN INFORMASI PUBLIK PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG
18	M. ADAM SAUCI	1903110044	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. AREFIN SALEH, S.Sos., MSP.	STRATEGI KOMUNIKASI PELATIH CABANG OLAHRAGA ESPORT LOKAPALA DALAM PENERAPAN MATERI LATIHAN KEPADA ATLET PON SUMUT 2024
19	NABILAH SYAFIQOH	2003110026	Dr. SIGIT HARDIYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN PT. BATAM MITRA SUPLINDO TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
20	BELLA SYAHFITRI	2003110150	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.	PENGARUH TREND "HI KIDS" PADA APLIKASI TIKTOK TERHADAP POLA PERILAKU SISWA DI SEKOLAH AMALIYAH SUNGGAL

Medan, 13 Dzulkhijah 1445 H
 20 Juni 2024 M





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila 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://fislip.umsu.ac.id> ✉ fislip@umsu.ac.id 📠 [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) 📠 [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) 📠 [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan) 📠 [umsu.medan](https://www.tiktok.com/umsu.medan)

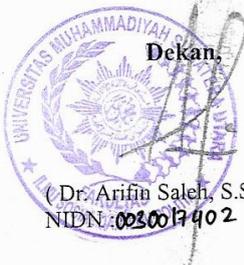
Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Nabillah Syafiqoh
N P M : 2003110026
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi pimpinan perusahaan PT. Batam Mitra Sublindo Terhadap kinerja karyawan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/ Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	06 Maret 2024	Pengajuan Judul Skripsi	
2.	06 Maret 2024	ACC Judul Skripsi	
3.	06 Mei 2024	Bimbingan Proposal	
4.	08 Mei 2024	Bimbingan Proposal	
5.	02 April 2024	ACC Proposal	
6.	21 Juni 2024	Seminar proposal	
7.	08 Agustus 2024	Bimbingan IV-V	
8.	19 Agustus 2024	Bimbingan IV-V	
9.	27 Agustus 2024	Bimbingan IV-V dan Acc Skripsi	

Medan, 27 Agustus 2024.



Dekan,

(Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP.)
NIDN: 0230017402

Ketua Program Studi,

(Akhyaq Anshori, S.Sos. M.1 kom)
NIDN: 0127048401

Pembimbing,

(Akhyaq Anshori, S.Sos. M.1 kom)
NIDN: 0127048401

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR

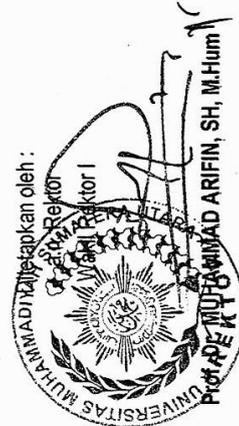
Nomor : 1514/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Pogram Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Kamis, 29 Agustus 2024
Waktu : 08.15 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

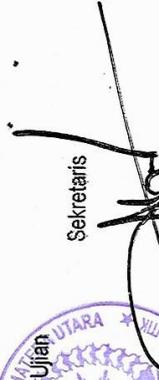
No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJUI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
36	KARMILA	2003110155	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos, M. I.Kom	PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP SIKAP SONDER PEGAWAI DI DINAS KOMINFO KABUPATEN GAYO LUES
37	NABILA	2003110001	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	ELVITA YENNI, S.S, M.Hum	KOMUNIKASI PETUGAS PUSKESMAS MELALUI PROGRAM SENAM MINGGU DALAM MENINGKATKAN KESADARAN HIDUP SEHAT MASYARAKAT DESA PULAU SEMBILAN
38	ARTYZA DWI SYAHRUNNISA	2003110292	Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos, MAP	Dr. JUNAIDI, S.Pai, M.Si	Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom	KOMUNIKASI DAKWAH USTADZ MUHAMMAD SAIRIN DALAM MEMBANGUN MODERASI BERAGAMA PADA KALANGAN MILENIAL DI KOTA MEDAN
39	NABILAH SYAFIQOH	2003110026	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN PT. BATAM MITRA SUPLINDO TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
40	ANNISA ZAHWA	2003110124	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom	CORRY NOVRICA AP, SINAGA, S.Sos., M.A.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos, M.I.Kom	ANALISIS KARIKATUR PADA SAMPUL KORAN TEMPO EDISI 22-23 APRIL 2024

Medan, 22 Shafar 1446 H
27 Agustus 2024 M

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



Sekretaris



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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nabilah Syafiqoh
NPM : 200110026
Tempat dan tanggal lahir : Batam, 20 November 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Perumahan Taman Sari Hijau, Sekupang,
Batam
Anak Ke : 1 dari 1 bersaudara
No. Hp : 082371126203
Email : nsyafiqoh389@gmail.com

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Astra Desita
Nama Ibu : Sri Rahayu
Alamat : Perumahan Taman Sari Hijau, Sekupang,
Batam
No. Hp : 081996520428

Pendidikan Formal

1. SDN 007 BATAM 2008 - 2014
2. SMPN 20 BATAM 2014 - 2017
3. SMAN 4 BATAM 2017 - 2020
4. Mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2020 - 2024

Medan, November 2024

Nabilah Syafiqoh