

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASN  
SEKRETARIAT DPRD SUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : NURUL HUSNA  
NPM : 1805160271  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 01 September 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : NURUL HUSNA  
N P M : 1805160271  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASN SEKRETARIAT DPRD SUMUT

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Penguji II

(RADIMAN, S.E., M.Si)

Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Ketua

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

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)







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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NURUL HUSNA  
N P M : 1805160271  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASN  
SEKRETARIAT DPRD SUMUT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 24 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

  
JASMAN SYARIFUDDIN, S.E, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

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





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

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

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Nurul Husna  
N.P.M : 1805160271  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Jasman Syarifuddin Hsb, S.E, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal,  
Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN  
Sekretariat DPRD SUMUT

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sistematika penulisan disesuaikan di buku panduan FEB.	24 / 22 / 3	
Bab 2	Hipotesis diperbaiki Definisi Operasio		
Bab 3	Definisi Operasional diperbaiki populasi dan sampel diperbaiki berdasarkan bagan.		
Bab 4	Hierarki organisasi (perubahan) di bagian & terdapat simbol dan lain-lain		
Bab 5	Kesimpulan dan saran diperbaiki (saran dibarengi berdasarkan kesimpulan)		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan Nurul Husna Hsb dan Nurul Husna Hsb	23/8 22.	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, 23 Agustus 2022  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nurul Husna  
NPM : 1805160271  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan 12 April 2022  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat Pengajuan Judul.
- Foto copy Surat Pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA ASN SEKRETARIAT DPRD SUMUT

NURUL HUSNA  
1805160271

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [uyunhusna15@gmail.com](mailto:uyunhusna15@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat DPRD Sumut. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat DPRD Sumut Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat DPRD Sumut. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai ASN Sekretariat DPRD Sumatera yang berjumlah 105 orang. Dan penarikan sampel dengan rumus slovin berjumlah 51 orang. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut. Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat DPRD Sumut. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat DPRD Sumut. Kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat DPRD Sumut

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Motivasi dan Kinerja Pegawai*



## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF LEADERSHIP, INTERPERSONAL COMMUNICATION AND MOTIVATION ON PERFORMANCE IN ASN SUMUT DPRD SECRETARIAT***

**NURUL HUSNA  
1805160271**

Fakulty Economy and Bisnis  
University Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [uyunhusna15@gmail.com](mailto:uyunhusna15@gmail.com)

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee performance at the ASN Secretariat of the North Sumatra DPRD. To find out and analyze the influence of interpersonal communication on the performance of the ASN employees of the North Sumatra DPRD Secretariat. To find out and analyze the influence of motivation on the performance of ASN employees of the North Sumatra DPRD Secretariat. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the object under study was the total number of 105 employees of the ASN Secretariat of the DPRD of North Sumatra, totaling 105 people. And the sampling with the slovin formula amounted to 51 people. The results of this study leadership have a significant effect on employee performance at the ASN Secretariat of the North Sumatra DPRD. Interpersonal communication has no effect on the performance of the ASN employees of the North Sumatra DPRD Secretariat. Motivation has a significant effect on the performance of the ASN employees of the North Sumatra DPRD Secretariat. Leadership, interpersonal communication and motivation have a significant effect on the performance of ASN employees of the North Sumatra DPRD Secretariat*

***Keywords: Leadership, Interpersonal Communication, Motivation and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan rahmat-NYA kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut”**. Dan tidak lupa sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita semua, semoga dengan memperbanyak shalawat kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Amin ya Rabbal ‘alamin.

Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan, pengetahuan dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan Skripsi ini baik dosen pembimbing maupun pihak yang berpengalaman di bidang penulisan skripsi ini untuk menyempurnakan Skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.



Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Yusrizal dan ibunda tercinta Rosmawati, yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa dukungan do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Agussani M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, M.si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Teman-teman satu angkatan khususnya di kelas C Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman saya angga, alfika, adri, tasya, medy, dan dwi. Dan pihak-pihak yang telah membantu penulis yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, Agustus 2022

Penulis

**NURUL HUSNA**  
**1805160271**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1. Uraian Teori .....	10
2.1.1. Kinerja Pegawai .....	10
2.1.2. Kepemimpinan.....	20
2.1.3. Komunikasi Interpersonal.....	30
2.1.4. Motivasi.....	42
2.2. Kerangka Konseptual.....	51
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	51
2.2.2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai.....	52



2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
2.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	53
2.3. Hipotesis.....	54
<b>BAB 3 METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	56
3.2. Definisi Operasional.....	56
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
3.4. Populasi dan Sampel .....	60
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.6. Teknik Analisis Data.....	65
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>73</b>
4.1. Deskripsi Data .....	73
4.2. Pembahasan.....	93
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>97</b>
5.1. Kesimpulan .....	97
5.2. Saran .....	97
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	98

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	57
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan .....	57
Tabel 3.3 Indikator Komunikasi Interpersonal .....	58
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	59
Tabel 3.5 Waktu Penelitian .....	60
Tabel 3.6 Jumlah Populasi .....	61
Tabel 3.7 Skala Pengukuran .....	63
Tabel 3.8 Uji Validitas .....	65
Tabel 3.9 Uji Realibilitas .....	66
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	73
Tabel 4.2 Umur Responden .....	74
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	74
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	75
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai .....	76
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	77
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi Interpersonal.....	78
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	79
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov .....	82
Tabel 4.10 Uji Multikoleneritas .....	83
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi .....	85
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda .....	86
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	89

Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	91
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi.....	92



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
Gambar 2.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	53
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual .....	54
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	69
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F .....	70
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	81
Gambar 4.1 Uji Heterokedisitas.....	84
Gambar 4.3 Hipotesis Uji t.....	88
Gambar 4.4 Hipotesis Uji t.....	89
Gambar 4.5 Hipotesis Uji t.....	90
Gambar 4.6 Hipotesis Uji F.....	92

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Persaingan di seluruh dunia saat ini telah membawa dunia kerja menjadi sangat membutuhkan individu yang terbiasa berpikir ke depan, cerdas, inovatif dan siap bekerja dengan suasana hati yang ceria dengan kondisi zaman. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja semua komponen yang ada dalam perusahaan tersebut untuk bertekad mencapai keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia untuk situasi ini adalah para pegawai sebuah perusahaan dimana setiap pegawai pasti berusaha untuk bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang ideal.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya bisa diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global saat ini. Menurut (Bangun, 2012) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi suatu organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang pegawai

berkontribusi bagi organisasinya. Sehingga suatu instansi yang berprestasi dapat bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut.

Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Pentingnya pengelolaan kepegawaian dengan baik sangat perlu diperhatikan, hal tersebut merupakan salah satu cara sebuah instansi pemerintahan menghadapi persaingan yang sangat ketat antar instansi pemerintahan yang sekarang ini dituntut kinerjanya. Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab yaitu, kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, mempromosikan jabatan yang tidak tepat, tidak melihat pada tingkat atau level pendidikan pegawai, pengalaman kerja, agar para pegawai itu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. kerja, kekwatiran dan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa indikator kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasasn dan hubungan antar pegawai. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampumemacu para pegawai bekerja dengan produktif.

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari kepemimpinan yang ada diperusahaan. bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan



demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai.

Kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Seorang pemimpin yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam memimpin, perlu mengetahui ruang lingkup kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan adalah jiwa kepemimpinan yang peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar serta mampu untuk melakukan perubahan kearah pengembangan organisasi. (Siagian, 2016).

Adapun indikator kepemimpinan yaitu kecerdasan, kedewasaan dan motivasi. Kepemimpinan tanpa adanya perubahan akan membawa organisasi atau perusahaan ke suatu kondisi stagnasi dan lama kelamaan akan mengalami suatu kehancuran. Perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah perubahan yang mengarah pada perkembangan untuk mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk dapat melakukan perintah terhadap orang lain didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya.

Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Selain Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal juga merupakan faktor pendukung kinerja, Komunikasi merupakan suatu kebutuhan bagi semua usia, mulai dari balita, anak-anak, remaja, dewasa, dan orang tua. Salah satu indikasi bahwa manusia sebagai makhluk sosial adalah perilaku komunikasi antarmanusia. Manusia tidak dapat hidup sendiri, pasti membutuhkan orang lain (tidak terbatas pada keluarga, saudara, dan teman). Kecenderungan ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari yang menunjukkan fakta bahwa kegiatan yang dilakukan manusia selalu berhubungan dengan orang lain atau makhluk sosial.

Menurut (Ruliana, 2014) komunikasi interpersonal awal mulanya komunikasi Sebelum kita berkomunikasi dengan orang lain, kita biasanya berkomunikasi dengan diri sendiri, mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain, hanya saja caranya sering tidak kita sadari. Keberhasilan komunikasi kita dengan orang lain bergantung pada keefektifan komunikasi kita dengan diri sendiri. Komunikasi interpersonal memiliki indikator keterbukaan, empati, dukungan kesamaan dan kepositifan.

Selain kepemimpinan dan komunikasi interpersonal ada juga faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Robbins & Judge 2017

hal 50) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran penting. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja pegawai. Dan indikator motivasi adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, tingkat cita cita yang tinggi, orientasi tugas, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera utara menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari lemahnya Pengawasan yang diberikan ketika melaksanakan pekerjaan sehari hari sehingga para pegawai terkesan bebas tanpa ada pengawasan sehingga para pegawai terkesan lebih santai dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi mengenai kepemimpinan adalah masih belum terlihatnya Kecerdasan yang ditonjolkan oleh pemimpin di Sekretariat DPRD

Sumut. Hal ini terlihat dengan lamanya solusi yang diberikan ketika ada permasalahan yang terjadi. Sementara pada Komunikasi Interpersonal juga terlihat menurun karena dukungan yang tak ada antara pegawai satu sama lain.

Selain itu motivasi yang diberikan masih terlihat sangat rendah dari kerja keras yang tak ada dalam diri pegawai karena jarang nya motivasi yang diberikan. Sehingga para pegawai hanya melakukan pekerjaan rutinitas saja tiap harinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, karena lemahnya Pengawasan yang diberikan ketika melaksanakan pekerjaan sehingga para pegawai terkesan bebas dan santai tanpa ada pengawasan
2. Kecerdasan dari Pemimpin masih lemah, hal ini terlihat dengan lamanya solusi yang diberikan ketika ada permasalahan yang terjadi.
3. Komunikasi Interpersonal juga terlihat menurun karena dukungan yang tak ada antara pegawai satu sama lain.
4. Motivasi yang diberikan masih terlihat sangat rendah sehingga para pegawai tidak ada semangat kerja keras sehingga para pegawai hanya melakukan pekerjaan rutinitas saja tiap harinya.

### **1.3. Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi adalah masalah utama yang mempengaruhi Kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah Kepemimpinan yang dilihat dari Kecerdasan, Komunikasi Interpersonal yang dilihat dari Dukungan, Motivasi yang dilihat dari Kerja Keras terhadap Kinerja Pegawai yang dilihat dari Pengawasan serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.”

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut?
2. Apakah ada pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut?
4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

### **1.6. Manfaat penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
  - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
  - b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi



terkait untuk lebih mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Wibowo, 2014 hal 7) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses."

Menurut (Rivai, 2014) Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) (Darmadi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian

Menurut (Mangkunegara, 2018 hal 67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut (Kasmir, 2016 hal 182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

#### **a. Tujuan Kinerja**

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013 hal 311).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.

3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### **b. Manfaat Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja menurut (Arifin, 2017 hal 65) yaitu :

1. Meningkatkan motivasi.
2. Meningkatkan kepuasan kerja.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
4. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
5. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
6. Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
7. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
8. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
9. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.

10. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi).
11. Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

### 2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual / Situation Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016 hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.



## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

## 5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

## 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

## 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2014 hal 85) ada tujuh indikator kinerja yaitu:

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. .

#### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu

mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

### 3. Umpan balik

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

### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

### 5. Kompetensi

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

### 6. Motif

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

## 7. Peluang

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

Menurut (Kasmir, 2016 hal 208) indikator kinerja yaitu:

### 1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

#### 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

#### 6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2017) ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

##### 1. Mutu

Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

##### 2. Kuantitas

Indikator yang selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan

target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

### 3. Ketepatan Waktu

Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

### 4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik.

### 5. Mandiri

Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

### 6. Berkomitmen

Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

## **2.1.2. Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Masalah kepemimpinan sudah ada sejak awal manusia hidup berkelompok sehingga hal ini merupakan permasalahan sosial. Untuk menunjang keberhasilan



fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seseorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin apabila ia dapat mempengaruhi sesuatu kesanggupan dalam mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Menurut (Sutrisno, 2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut (Kartono, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Menurut (Thoha, 2014) menyatakan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang - orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Fahmi, 2016) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaanya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2. Tipe Tipe Kepemimpinan**

Menurut (Siagian, 2016) Tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

### 3. Tipe Otokratis Pemimpin

Tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

### 4. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk berbagai keadaan. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

#### 5. Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan. Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok dalam menentukan kebijakan dimana peran pemimpin sangat minim, pemimpin tidak ikut serta dalam membahas kegiatan, non partisipasi pemimpin dalam pemberian tugas, pemimpin tidak berusaha untuk mengatur jalannya kegiatan.

#### 6. Tipe Populistik

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistik ini dapat memberi kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang. Belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini dengan berbagai kebutuhan karyawan maupun perusahaan yang meningkat.

#### 7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika

modernisasi dan pembangunan. Tipe ini mengikuti perkembangan perekonomian sehingga dinilai lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

#### 8. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) ada beberapa tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

##### 2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

##### 3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang - wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

#### 4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

#### 5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

#### 6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

### **2.1.2.3. Faktor Faktor Kepemimpinan**

Menurut (Dimiyati, 2014 hal 39) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan

4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut (Siagian 2014, hal 121) ada beberapa faktor faktor kepemimpinan antara lain :

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagaimana manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan

menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan.

#### 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

#### 6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

#### 7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

### **2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Thoha 2014, hal 33) bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu :



1. Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif
2. Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan
3. Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Sedangkan (Robbins & Judge, 2017) ada beberapa indikator dari kepemimpinan yakni

1. Telling yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan
2. Selling yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota
3. Participating yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota
4. Delegating yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota

Menurut (Handoko, 2016) Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.
2. Kebutuhan Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.
4. Ketegasan Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Kreatif Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

### **2.1.3. Komunikasi Interpesonal**

#### **2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Interpesonal**

Kamus Psikologi, mendefinisikan komunikasi sebagai penyampaian energi, gelombang suara dan tanda di antara tempat sebagai proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan, dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Penekanan utama kedua di bidang komunikasi adalah komunikasi interpersonal (*Interpersonal Communication*) yang berurusan dengan komunikasi antarmanusia. Di satu sisi, semuanya kecuali komunikasi intrapersonal adalah interpersonal.

Menurut (Pearson et al., 2017) bahwa Komunikasi interpersonal sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna paling tidak-antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar.

Menurut (Ruliana 2014, hal 12) menjelaskan bahwa komunikasi intrapersonal adalah landasan komunikasi interpersonal. Sebelum kita berkomunikasi dengan orang lain, kita biasanya berkomunikasi dengan diri sendiri, mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain, hanya saja caranya sering tidak kita sadari. Keberhasilan komunikasi kita dengan orang lain bergantung pada keefektifan komunikasi kita dengan diri sendiri.

Menurut (Cangara 2014, hal 34) menyatakan Komunikasi intrapersonal adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu, atau dengan kata lain proses berkomunikasi dengan diri sendiri. Terjadinya proses komunikasi disini karena adanya seseorang yang memberi arti terhadap suatu objek yang diamatinya dan terbetik dalam pikirannya.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.

### **2.1.3.2. Model Komunikasi Interpesonal**

Menurut (Devito, 2013) mengkonstruksikan model komunikasi interpersonal umum sebagai berikut:

1. *Source-Receiver* (Pengirim-Penerima)

Komunikasi Interpersonal terjadi karena setidaknya ada dua orang yang sedang berkomunikasi. Tiap-tiap orang tersebut berfungsi sebagai *Source* (penyusun dan pengirim pesan), dan *Receiver* (penerima dan pentafsir pesan).

Adapun kegiatan memproduksi pesan disebut encoding, sedangkan kegiatan menangkap dan memberi makna pada pesan yang disampaikan disebut decoding. Orang yang melakukan encoding disebut encoder (*Source*) sedangkan orang yang melakukan decoding disebut decoder (*Receiver*).

Kegiatan encoding dan decoding dilakukan untuk menggambarkan bahwa dua aktifitas ini dilakukan sebagai kombinasi atas partisipasi manusia dalam komunikasi. Karena setiap orang dalam proses komunikasi bertindak sebagai encoder dan decoder sekaligus. Contoh encoding adalah berbicara atau menulis, contoh decoding adalah mendengar atau membaca. Seseorang dikatakan melakukan kedua proses ini sekaligus karena saat berbicara, manusia juga mendengar sendiri apa yang diucapkannya dan saat menulis, ia juga melihat apa yang dituliskannya.

## 2. *Message* (Pesan)

Message sendiri adalah sinyal yang bekerja sebagai stimulus bagi komunikan (*receiver*). Pesan bisa berbentuk suara, tampilan visual, sentuhan, bau, rasa, atau kombinasi dari tiap-tiap faktor diatas. Pesan bisa terjadi karena disengaja (*intentional*), maksudnya lewat suatu pengaturan strategi yang sudah direncanakan, atau bahkan hanya karena asal berbicara, kegugupan, dan lain-lain yang tidak disengaja (*unintentional*).

Syarat utama terjadinya komunikasi interpersonal adalah dapat terkirim dan diterimanya pesan yang mengekspresikan maksud dan perasaan seseorang kepada lawan bicaranya. Biasanya pesan melalui kombinasi keduanya.

### 3. *Feedback* (Umpan Balik)

Pesan yang disampaikan biasanya akan menerima umpan balik atau feedback. Feedback adalah efek atau reaksi yang muncul dari pesan yang disampaikan. Selain lawan bicara, penyampai pesan juga menerima feedback. Hal itu terjadi karena penyampai pesan juga mendengar apa yang dikatakannya atau melihat apa yang dituliskannya. Feedback sendiri mempunyai lima dimensi penting yang harus diperhatikan, yaitu: positive-negative; person focused-message focused; immediate-delayed; low monitoring-high monitoring; dan supportive-critical.

### 4. *Feedforward message*

Dalam bahasa sederhana adalah kalimat pembuka. Ini berarti, feedforward adalah kumpulan informasi yang diberikan sebagai pengantar sebelum sender mengirimkan informasi utama. Fungsi feedforward adalah antara lain, sebagai pembuka medium komunikasi, sebagai pengantar pesan, untuk meyakinkan pesan tersampaikan dengan baik, untuk menempatkan receiver pada posisi yang diinginkan sender, dan lainnya.

### 5. Media (Channel).

Media diartikan sebagai saluran untuk menyampaikan pesan dari pengirim kepada penerima. Elemen inilah yang menjadi jembatan antara sender dan receiver. Media bisa berbentuk tatap muka, telepon, e-mail, chat group, dan lain-lain.

### 6. *Noise* (Hambatan)

Di dalam pelaksanaannya, proses komunikasi tidak selalu berjalan lancar, maka dikenal dengan hambatan dalam komunikasi (noise). Pada setiap elemennya,

akan terjadi noise. Gangguan/hambatan (*Noise*) menghalangi penerima dalam menerima pesan dan sumber dalam mengirimkan pesan. Noise dikatakan ada dalam suatu sistem komunikasi bila membuat pesan yang disampaikan berbeda dengan pesan yang diterima. Saat source memberikan pesan kepada receiver, noise bisa muncul di komunikator (*Source*) karena kendala kurang kerasnya suara dalam menyampaikan kepada komunikan. Komunikan (*Receiver*) juga memiliki hambatan seperti pemahaman dalam penerimaan pesan. Hambatan bisa juga muncul di elemen komunikasi pesan (*Message*), karena pesan yang dibawa tidak jelas maksudnya (bermakna ambigu). Bisa juga muncul hambatan pada elemen komunikasi saluran (*Channel*), karena adanya bencana alam (gempa bumi, tsunami) membuat semua saluran komunikasi terhambat.

#### 7. *Ethics* (Etika)

Setiap proses komunikasi memiliki konsekuensi. Hal yang sama juga berlaku dalam komunikasi interpersonal. Ada moral dimensi yang terkandung di dalamnya, yaitu: kebenaran dan kesalahan.

#### 8. *Competence* (Kompetensi)

Elemen terakhir adalah kompetensi (*competence*). Kompetensi merupakan kemampuan para pelaku komunikasi interpersonal untuk mengefektifkan proses komunikasi.

Menurut (Arni, 2015) Ada beberapa macam model-model komunikasi interpersonal diantaranya:

##### 1. Model S-R Model yang paling sederhana dari model-model lainnya.

Yaitu proses aksi-reaksi, maksudnya apabila seseorang memberikan aksi maka orang yang merupakan sasaran komunikasi akan memberikan reaksi berupa

respon tertentu, dalam hal ini aksi yang dilakukan dapat berbentuk verbal, isyarat, perbuatan.

## 2. Model Aristoteles atau Model Retoris

Teori ini memaparkan bahwa komunikasi terjadi apabila seseorang mulai menyampaikan pembicaraannya pada khalayak pendengar.

## 3. Model Shannon dan Weaver

Model yang diciptakan ini, adalah model yang paling mempengaruhi komunikasi lain. Pada model ini menjelaskan bahwa dalam komunikasi terjadi pengubahan pesan Ransmitter yang berasal dari sumber informasi menjadi sinyal yang sesuai dengan saluran yang digunakan saluran adalah medium pengirim pesan dari Ransmitter kepenerima.

## 4. Model Schramm

Model komunikasi dimana suatu umpan balik dapat terjadi bila dimana suatu umpan balik dapat terjadi bila antara sumber dan sasaran terdapat kesamaan pengalaman mengenai hal yang sedang dikomunikasikan, semakin luas ruang lingkup pengetahuan yang sama akan semakin mudah pula komunikasi akan terjalin.

## 5. Model Westley dan Maclean

Merumuskan suatu model yang mengaitkan komunikasi interpersonal, dalam komunikasi interpersonal seorang sumber dapat mengetahui umpan balik dengan segera karena efek atau pesan yang akan disampaikan langsung dengan begitu akan terlihat sesaat setelah pesan tersebut sampai ke sasaran. Adapun untuk umpan balik yang terjadi mungkin berupa respon yang akan terlihat beberapa saat kemudian.

## 6. Model Interaksional

Makna yang diciptakan oleh suatu proses yang dilakukan individu dalam berhubungan dengan lingkungan sosialnya. Jadi interaksi yang dapat mengakibatkan terbentuknya struktur masyarakat, karena interaksi dianggap sebagai faktor penting dalam penentuan perilaku manusia, hal ini berkaitan dengan anggapan bahwa interaksi sosial merupakan wadah untuk mengembangkan potensi manusiawi para manusia.

## 7. Model Newcomb

Pada model ini memiliki pendekatan pada psikologi sosial mengenai interaksi antar manusia. Interaksi manusia sederhana yang melibatkan dua orang yang membicarakan satu topik. Orientasi yang terjadi bisa berupa ketertarikan positif atau negatif dan tentang sikap senang atau tidak senang.

## 8. Model Tubbs

Model ini menggambarkan komunikasi yang paling mendasar yaitu komunikasi antar dua orang. Komunikasi pada model ini diasumsikan sebagai transaksi antar kedua pelaku komunikasi sebagai sumber merangkap sebagai sasaran dari sebuah pesan, kedua proses ini bersifat timbal balik. Tanpa sadari bila melakukan sebuah aktifitas komunikasi maka sebenarnya dalam proses mengamati lawan bicara dan memberikan respon tertentu terhadap apa yang dilakukan oleh lawan bicara.

### **2.1.3.3. Faktor Faktor Komunikasi Interpersonal**

Menurut (Devito, 2013) mengemukakan bahwa terdapat 9 faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal meliputi:



### 1. Keterbukaan Diri

Keterbukaan diri adalah suatu jenis komunikasi dimana individu penyampaian informasi tentang dirinya yang biasanya disembunyikan atau tidak diceritakan kepada orang lain. Istilah keterbukaan diri mengacu pada pengungkapan informasi secara sadar. Kemampuan untuk membuka diri, setia dengan bersikap jujur terhadap pesan-pesan yang akan disampaikan.

### 2. Empati

Empati sebagai kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan dan dapat melakukan sesuatu yang nyata untuk mewujudkan rasa kepedulian kita terhadap apa yang orang lain alami. Empati membuat seseorang dapat memahami orang lain secara emosional, merasa simpati, dan mencoba untuk ikut menyelesaikan masalah.

### 3. Sikap Positif

Sikap positif merupakan kecenderungan seseorang untuk mampu bertindak berdasarkan penilaian yang baik tanpa merasa bersalah yang berlebihan, menerima diri sebagai orang yang dibutuhkan (penting) dan bernilai bagi individu lain, memiliki sikap percaya diri atau yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, peka terhadap kebutuhan orang lain, dan kebiasaan sosial yang telah diterima, serta dapat memberikan dan menerima pujian tanpa ada kepura-puraan disaat memberi maupun menerima hadiah tanpa adanya rasa bersalah.

### 4. Sikap Suportif

Sikap suportif yang sering kali diartikan sebagai sikap mendukung orang lain pada saat melakukan interaksi sosial dan komunikasi. Dukungan merupakan

pengenalan kognitif atau verbal tetapi hanya tentang seseorang atau pribadi, bukan sebuah tindakan dapat berupa pujian, penilaian, pandangan dan lain-lainnya

#### 5. Kesetaraan

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila suasananya setara, artinya harus ada pengakuan secara tersembunyi bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang paling penting untuk disumbangkan.

#### 6. Konsep Diri

Mendefinisikan konsep diri sebagai suatu gambaran terhadap diri individu itu sendiri. Konsep diri disini merupakan kemampuan seorang individu mengenali perasaan dan pemikiran individu tentang kekuatan dan kelemahan, kemampuan dan keterbatasan, dan aspirasi dan pandangan dunia terhadap dirinya sendiri dan orang lain secara positif.

#### 7. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan seorang individu mengenal dirinya sendiri. Kesadaran diri ini dapat berkembang ketika seorang individu telah memahami konsep diri yang ada didalam dirinya. Dalam kesadaran diri ini yang kemudian akan memunculkan sikap terbuka dalam proses penyampaian informasi tentang dirinya, yang melibatkan perilaku, sikap, perasaan, keinginan, motivasi, dan juga gagasan.

#### 8. Harga Diri

Harga diri yang dimaksudkan disini ialah ketika seorang merasa baik tentang dirinya sendiri, dan mampu menceritakan serta mengekspresikan potensi dirinya kepada individu lain secara terbuka. Seseorang yang memiliki harga diri

yang baik akan cenderung mudah dalam bertindak untuk sukses meskipun dalam keadaan terpuruk, dan dengan leluasa mampu berbagi informasi mengenai kegagalan yang dialami dan memberikan kesan yang baik ketika berkomunikasi dengan orang lain.

#### 9. Kesetaraan

Kesetaraan ialah suatu sikap setuju dan menerima orang lain dengan perinerimaan yang positif. Komunikasi interpersonal akan berhasil jika individu yang berkomunikasi dalam suasana dan keadaan setara.

Menurut (Suranto, 2012) terdapat faktor-faktor penghambat komunikasi interpersonal pada umumnya, yaitu:

1. Kebisingan
2. Keadaan psikologi komunikan
3. Kekukrangan komunikator atau komunikan
4. Kesalahan penilaian oleh komunikator
5. Kurangnya pengetahuan komunikator dan komunikan
6. Bahasa
7. Isi pesan berlebihan
8. Bersifat satu arah
9. Faktor teknis
10. Kepentingan atau interest
11. Prasangka
12. Cara penyajian yang verbalistik dan sebagainya.

#### 2.1.3.4. Indikator Komunikasi Interpesonal

Menurut (Devito, 2013) indikator komunikasi interpersonal adalah:

1. Keterbukaan Terbuka pada orang-orang yang ingin berinteraksi, kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang tentang segala sesuatu yang dikatakannya.
2. Empati Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya
3. Sikap Mendukung Hubungan Interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung
4. Sikap Positif komunikasi interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain dan berbagai situasi komunikasi.
5. Kesamaan komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila para pelaku komunikasi mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama

Menurut (Thoha, 2014) menyatakan indikator komunikasi adalah sebagai

berikut :

1. Keterbukaan

Adalah dengan keinginan untuk terbuka dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya.

2. Empati

Adalah untuk merasakan sebgaimana dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama persaan orang lain yakni, mencoba merasakan hal yang sama dengan persaan orang lain.

### 3. Dukungan

Adalah dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi.

### 4. Kesamaan

Adalah karena kenyataan manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

### 5. Kepositifan

Adalah jika beberapa orang mempunyai perasaan positif terhadap dirinya, mereka akan mengkomunikasikan perasaan tersebut kepada orang lain, maka orang lain ini kemungkinan mengembangkan rasa positif juga.

Menurut (Arni, 2015) Ada beberapa indikator komunikasi interpersonal yaitu :

#### 1. Keterbukaan (*Openness*)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

#### 2. Empati (*Empathy*)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

#### 3. Dukungan (*Support*)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

#### 4. Rasa positif (*Positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif

#### 5. Kesamaan (*Equality*)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

### **2.1.4. Motivasi**

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut (M. Hasibuan 2016 hal 142) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Fahmi 2014 hal 190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara 2017 hal 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut (Sutrisno 2013 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun menurut (Bangun 2012 hal 312) motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

#### **2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Menurut (Suwatno, 2015) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktifitas kerja pegawaiMempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawaiMengefektifan pengadaan pegawai
5. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baikMeningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
6. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnyaMenigkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

Menurut (Hasibuan, 2019, hal 146) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat/tugasnya dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang menger merasa dihargai atau diakui.



### 2.1.4.3. Faktor Faktor Motivasi

Menurut (Wukir, 2013 hal 118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Pegawai dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah ,makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuangan

- a) Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi pegawai.
- b) Pengakuan/penghargaan: pegawai dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c) Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat pegawai merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d) Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

- e) Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi pegawai.
- f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

Sedangkan (Sutrisno, 2014 hal 116) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

#### **2.1.4.4. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017 hal 111) meliputi yaitu:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Indikator motivasi kerja yaitu :

1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang

nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

### 3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

### 4. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

### 5. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

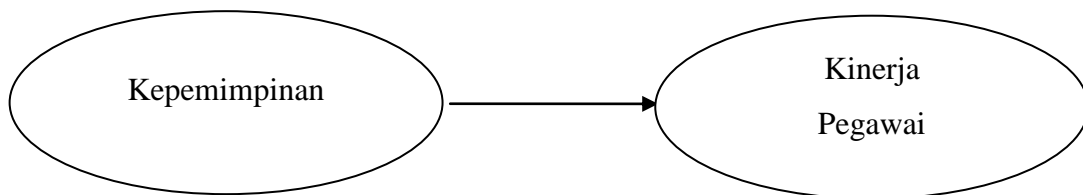
## **1.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya.

Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut peneliti terdahulu (Jufrizen, 2017) (Sukoco et al., 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Suhanta et al., 2022), (Indajang et al., 2020), (Ramadani et al., 2021), (Afandi & Bahri, 2020), (Siswadi & Arif, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Adhan & Prayogi, 2021), (Afandi & Bahri, 2020), (Rizal & Radiman, 2019) (Kamal, 2017), (Arianty, 2017) (Astuti & Iverizkinawati, 2019) (Tirtayasa, 2019) (Siregar, 2019), (Pahlawan & Onsardi, 2021) dan (Hasni et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

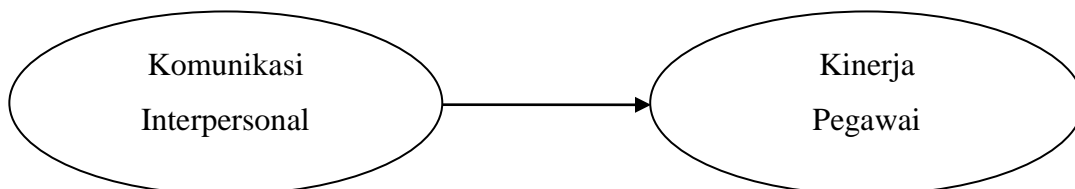


Gambar 2.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

### 2.2.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal

Menurut peneliti terdahulu (Fransiska & Tupti, 2020), (Tuhuteru et al., 2021), (Faidha, 2020), (Basri & Hasanuddin, 2021) , (Rahmi & Putra, 2020),(Rahmi & Putra, 2020) menyimpulkan bahwa komunikasi personal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

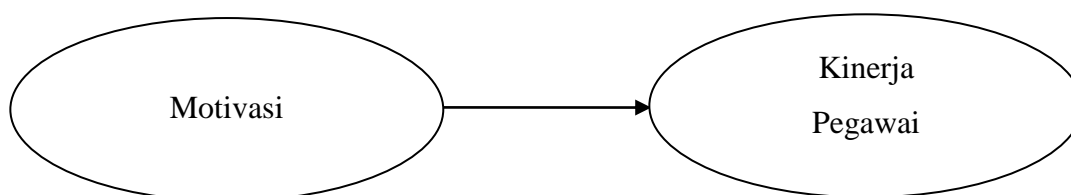
### 2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.



Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan, (Jufrizen & Sitorus, 2021) , (Gultom, 2014), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (Astuti et al., 2021), (Sembiring et al., 2021), (Farisi et al., 2020), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Fransiska & Tupti, 2020), (Tirtayasa, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Putra & Satrya, 2019), (Prayogi & Nursudin, 2018), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2017a), (Hasibuan, 2017) dan (Mujiatun, 2017) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

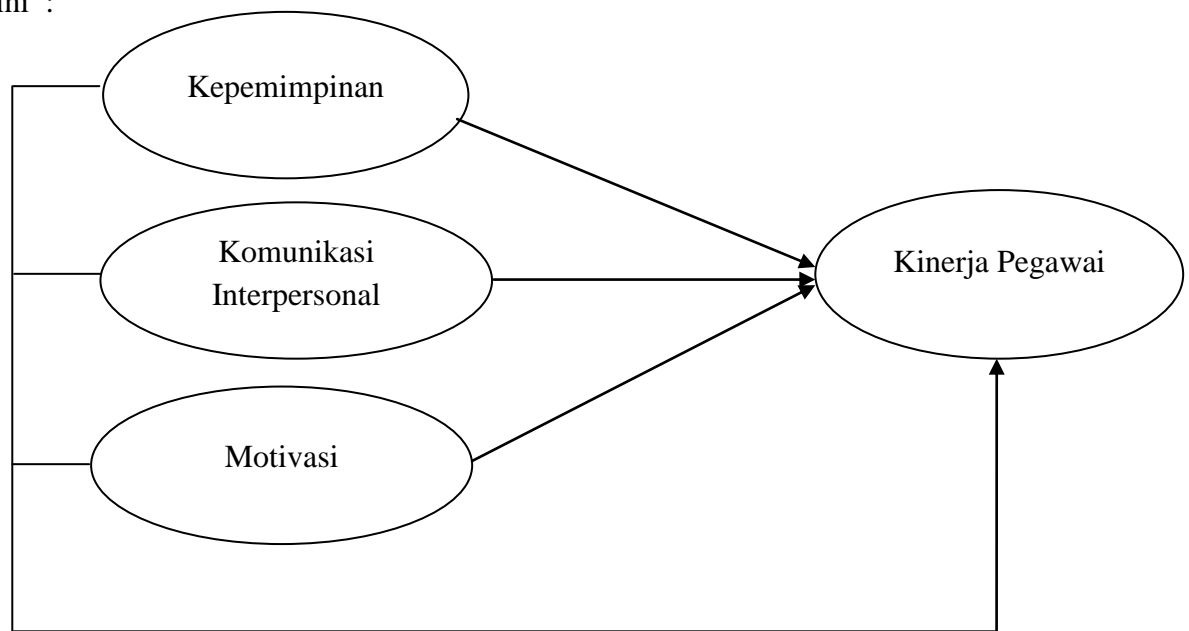
#### **2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.(Nurhasanah et al., 2022)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan komunikasi interpersonal dan motivasi.

Penerapan kepemimpinan dengan memberikan perintah yang jelas terlebih apabila terdapat pesanan baru sesuai kuantitas, ukuran dan ketebalan yang diminta oleh pelanggan dan melakukan briefing terkait dengan cara penggunaan mesin yang benar. Komunikasi interpersonal manajer produksi dengan bawahannya perlu diperhatikan dengan berempati terhadap bawahannya dengan turut membimbing bawahannya apabila mengalami kendala terutama apabila karyawan belum mahir menggunakan mesin dan bersikap positif dengan memperhatikan apa yang diutarakan bawahannya. Dan pemberian motivasi kepada bawahan tentunya juga akan memberikan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari hari.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

### 1.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya (Juliandi et al., 2018). Secara statistic hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

5. Ada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Sekretariat DPRD Sumut
6. Ada pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Sekretariat DPRD Sumut.
7. Ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Sekretariat DPRD Sumut.
8. Ada pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Sekretariat DPRD Sumut.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian.**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019 hal 36) Penelitian asosiatif adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2018 hal 114) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Pegawai ( Y )**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut

:

**Tabel 3.1.**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	2
3	Waktu (jangka waktu)	3
4	Penekanan Biaya	4
5	Pengawasan	5
6	Hubungan Antar Pegawai	6

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

### 3.2.2 Variabel Bebas Kepemimpinan ( X1 )

Kepemimpinan (X1) pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel 3.2. Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kecerdasan	1,2
2	Kedewasaan	3,4
3	Motivasi diri	5,6

Sumber : (Thoha, 2014 hal 33)

### 3.2.3 Variable Bebas Komunikasi Interpersonal ( X2 )

Komunikasi Interpersonal (X2) merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.

**Tabel 3.3.**

#### **Indikator Komunikasi Interpesonal**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Keterbukaan	1
2	Empati	2
3	Dukungan	3
4	Kesamaan	4
5	Kepositifan	5

Sumber : (Thoha, 2014)

### 3.2.4 Variabel Bebas Motivasi (X3)

Motivasi (X3) merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan

**Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Usaha untuk Maju	3
4	Rekan Kerja yang Dipilih	4
5	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	5
6	Orientasi tugas	6
7	Ketekunan	7
8	Pemanfaatan Waktu	8

Sumber : (Mangkunegara 2017 hal 111)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

**Tabel 3.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2022																				
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian Pendahuluan																					
2.	Pengajuan Judul																					
3.	Penyusunan Proposal																					
4.	Seminar Proposal																					
5.	Riset																					
6.	Pengolahan Data																					
7.	Sidang Skripsi																					

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019 hal 148).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 105 Orang.



**Tabel 3.6.**  
**Jumlah Populasi di Sekretariat DPRD PROVSU**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Bagian Umum	34 Orang
Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan	34 Orang
Bagian Program dan Keuangan	23 Orang
Bagian Fasilitasi Anggaran dan Penganggaran	14 Orang
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>105 Orang</b>

Sumber Data : Sub Bagian Kepegawaian DPRD PROVSU

### 3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

**Dimana :**

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

- e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

$$\text{maka dapat di hitung } n = \frac{105}{1 + 105 \times 0,1^2} = 51,21 = 51 \text{ Orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang Aparatur Sipil Negara Kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

#### 2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

### 3. Daftar Peryataan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.7 :**  
**Skala Pengukuran**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

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

### a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018 hal 176)

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019 hal 148)

Dimana :

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed <  $\alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed >  $\alpha 0,05$ ).

Tabel 3.8 Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Pegawai	Y1	0.668	0.2759	Valid
	Y2	0.539	0.2759	Valid
	Y3	0.625	0.2759	Valid
	Y4	0.548	0.2759	Valid
	Y5	0.591	0.2759	Valid
	Y6	0.593	0.2759	Valid
Kepemimpinan	X1.1	0.657	0.2759	Valid
	X1.2	0.889	0.2759	Valid
	X1.3	0.920	0.2759	Valid
Komunikasi Interpersonal	X2.1	0.695	0.2759	Valid
	X2.2	0.797	0.2759	Valid
	X2.3	0.718	0.2759	Valid
	X2.4	0.749	0.2759	Valid
	X2.5	0.676	0.2759	Valid
Motivasi	X3.1	0.491	0.2759	Valid
	X3.2	0.583	0.2759	Valid
	X3.3	0.686	0.2759	Valid
	X3.4	0.568	0.2759	Valid
	X3.5	0.641	0.2759	Valid
	X3.6	0.683	0.2759	Valid
	X3.7	0.683	0.2759	Valid
	X3.8	0.620	0.2759	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0.2759 maka semua indikator pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel kepemimpinan (X1) lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2759 maka semua indikator pada variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk variabel komunikasi interpersonal (X2) lebih besar dari 0.2759 maka semua indikator pada variabel komunikasi interpersonal (X2) dinyatakan valid.

4. Nilai validitas untuk variabel motivasi (X3) lebih besar dari 0.2759 maka semua indikator pada variabel motivasi (X3) dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018 hal 174). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

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

**Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,631	Realibilitas Baik
2	Kepemimpinan	0,769	Realibilitas Baik
3	Komunikasi Interpersonal	0,764	Realibilitas Baik
4	Motivasi	0,768	Realibilitas Baik

1. Kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,631 > 0,600$  maka variabel kinerja pegawai adalah reliabel
2. Kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,769 > 0,600$  maka variabel Kepemimpinan adalah reliabel

3. Komunikasi interpersonal memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,764 > 0,600$  maka variabel Komunikasi interpersonal adalah reliabel
4. Motivasi memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,768 > 0,600$  maka variabel Motivasi adalah reliable

### c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018 hal 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- c. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $> 0,6$ , maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- d. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $< 0,6$ , maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018 hal 114) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

### c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:



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

### 3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : (Sugiyono, 2019 hal 211)

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Nilai Konstanta Y bila  $X_1, X_2 = 0$
- $X_1$  : Kepemimpinan
- $X_2$  : Komunikasi Interpersonal
- $X_3$  : Motivasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak biasa yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

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

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.

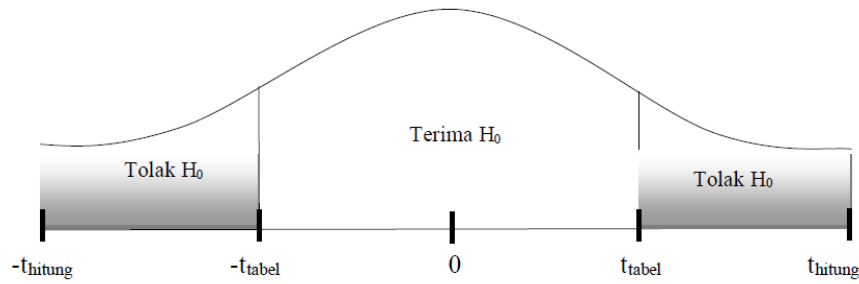
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019 hal 184)

Dimana :

- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah sampel

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.
- 2) Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak.



**Gambar 3.1** :Kriteria Pengujian Hipotesis t

### b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2019 hal 257)

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

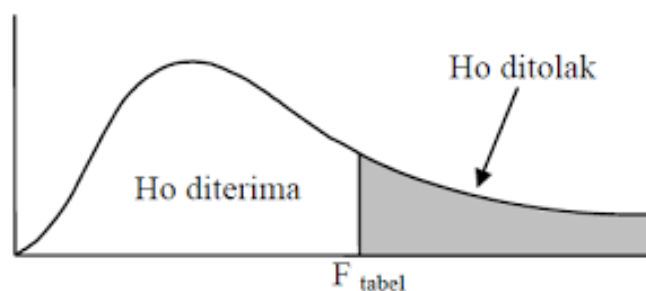
$n$  = Jumlah Variabel

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Ketentuan:

- Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

**Gambar 3.2** :Kriteria Pengujian Hipotesis F



### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019 hal 277).

Dimana:

- |       |                           |
|-------|---------------------------|
| D     | : Koefisien determinasi   |
| R     | : Nilai Korelasi Berganda |
| 100 % | : Persentase Kontribusi   |

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 3 pernyataan untuk Kepemimpinan (X1), 5 pernyataan untuk Komunikasi Interpersonal (X2) dan 8 pernyataan untuk Motivasi (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang responden ASN Sekretariat DPRD Sumut sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### **4.1.2 Identitas Responden**

###### **4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1.**

**Jenis Kelamin Responden**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki Laki	31	60,78 %
2	Perempuan	20	39,22 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 31 (60,78 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 20 (39,22%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada ASN Sekretariat DPRD Sumut

#### 4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2.**  
**Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	5	9,80 %
2	31 – 40 Tahun	20	39,22%
3	41 – 50 Tahun	16	31,37 %
3	51 – 60 Tahun	10	19,61 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 5 orang (9,80 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 20 orang (39,22 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 orang (31,37 %). Dan berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 10 orang (19,61%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada ASN Sekretariat DPRD Sumut

#### 4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3.**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan D3	2	3,92 %
2	Tamatan S1	48	94,12 %
3	Tamatan S2	1	1,96 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang tamatan D3 sebanyak 2 orang (3,92%), tamatan S1 sebanyak 48 orang (94,12 %).

Dan tamatan S2 sebanyak 1 orang (1,96%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

#### 4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4.**  
**Lama Bekerja Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	17	33,33 %
2	6 – 10 Tahun	21	41,17 %
3	> 10 Tahun	13	25,50 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 17 orang (33,33 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 21 orang (41,17 %), lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 13 orang (25,50%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang lama bekerja 6-10 tahun pada ASN Sekretariat DPRD Sumut

#### 4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada ASN Sekretariat DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel 4.5.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	70.59	5	9.80	5	9.80	2	3.92	3	5.88	51	100
2	25	49.02	13	25.49	7	13.73	4	7.84	2	3.92	51	100
3	27	52.94	11	21.57	5	9.80	5	9.80	3	5.88	51	100
4	28	54.9	9	17.65	10	19.61	2	3.92	2	3.92	51	100
5	20	39.22	11	21.57	10	19.61	7	13.73	3	5.88	51	100
6	17	33.33	15	29.41	7	13.73	4	7.84	8	15.69	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan sangat setuju sebanyak 36 orang (70,59%).
2. Jawaban responden Saya mampu bekerja mencapai target yang ditentukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (49,02%)
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (52,94%).
4. Jawaban responden Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan biaya dan waktu yang sudah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (54,9%).
5. Jawaban responden Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa di awasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (39.22%).



6. Jawaban responden Saya mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis sesama pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (33,33%).

#### 4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada ASN Sekretariat DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut :

**Tabel 4.6.**

**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan(X1)**

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	90.20	4	7.84	1	1.961	0	0	0	0	51	100
2	42	82.35	7	13.73	2	3.922	0	0	0	0	51	100
3	47	92.16	0	0.00	3	5.882	1	1.961	0	0	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepemimpinan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu memberikan ide yang kreatif dalam memimpin karyawan sehari hari. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (90,20%).
2. Jawaban responden Saya mampu mengambil solusi dari setiap permasalahan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (82,35%)
3. Jawaban responden Saya mampu memberikan motivasi agar para pegawai semangat kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 47 orang (92,16%).

#### 4.1.3.3 Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada ASN Sekretariat DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komunikasi Interpersonal sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)**

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	50.98	12	23.53	9	17.65	4	7.84	0	0.00	51	100
2	28	54.90	13	25.49	7	13.73	3	5.88	0	0.00	51	100
3	21	41.18	19	37.25	7	13.73	3	5.88	1	1.96	51	100
4	28	54.90	11	21.57	11	21.57	1	1.96	0	0.00	51	100
5	15	29.41	15	29.41	13	25.49	3	5.88	5	9.80	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komunikasi Interpersonal adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu untuk jujur dan terbuka atas apa yang saya lakukan, mayoritas sangat setuju sebanyak 26 orang (50,98%).
2. Jawaban responden Saya selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan mayoritas sangat setuju sebanyak 28 orang (54,90%)
3. Jawaban responden Saya selalu memberikan dukungan kepada rekan agar selalu semangat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (41,18%).
4. Jawaban responden Saya merasa tidak ada perbedaan dalam meraih jenjang karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (54,90%)

5. Jawaban responden Saya selalu berfikir positif atas perilaku rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 orang (29,41%).

#### 4.1.3.4 Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada ASN Sekretariat DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X3)**

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	76.47	6	11.76	4	7.843	1	1.96	1	1.96	51	100
2	26	50.98	17	33.33	8	15.69	0	0.00	0	0.00	51	100
3	31	60.78	10	19.61	8	15.69	2	3.92	0	0.00	51	100
4	21	41.18	20	39.22	8	15.69	2	3.92	0	0.00	51	100
5	22	43.14	16	31.37	10	19.61	2	3.92	1	1.96	51	100
6	31	60.78	9	17.65	10	19.61	1	1.96	0	0.00	51	100
7	18	35.29	26	50.98	5	9.804	2	3.92	0	0.00	51	100
8	29	56.86	16	31.37	2	3.922	3	5.88	1	1.96	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu memberikan sepenuhnya tenaga dan pemikiran saya ketika melaksanakan pekerjaan sehari hari, mayoritas sangat setuju sebanyak 39 orang (76,47%).
2. Jawaban responden Saya mampu bekerja dengan giat untuk hari tua saya mayoritas sangat setuju sebanyak 26 orang (50,98%)
3. Jawaban responden Saya mampu memotivasi diri untuk lebih giat lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (60,78%).

4. Jawaban responden Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sejalan dengan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (41,18%).
5. Jawaban responden Saya mampu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (43,14%).
6. Jawaban responden Saya mampu untuk mengutamakan tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (60,78%).
7. Jawaban responden Saya mampu untuk teliti dalam melihat hasil pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (50,98%)
8. Jawaban responden Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menambahkan wawasan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (56,86%)

#### **4.1.4 Uji Asumsi**

##### **4.1.4.1. Uji Normalitas**

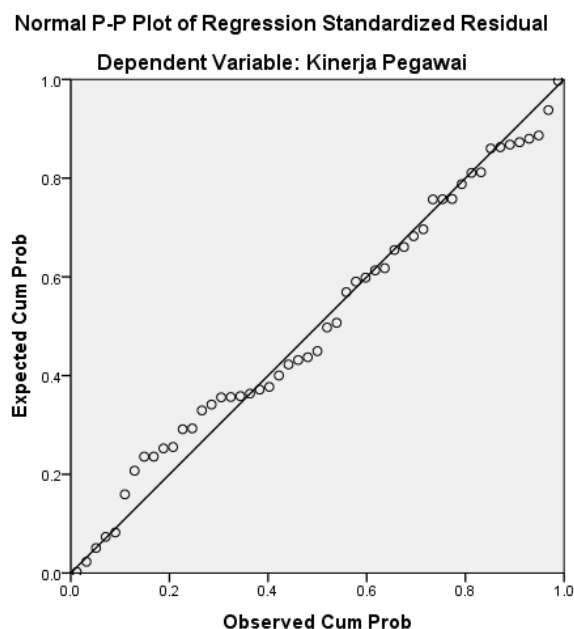
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

**Gambar. 4.1 Uji Normalitas**



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi  $< 0,05$ , kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat berdistribusi normal

**Tabel 4.9**  
**Uji Smirnov Kolgomorov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94542171
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.067
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . ( 2 - tailed ) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### **4.1.4.2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas.

2. Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila  $Tolerance > 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila  $Tolerance < 0,1$ , maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.939	1.065
	Komunikasi Interpersonal	.932	1.073
	Motivasi	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Kepemimpinan sebesar  $0,939 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,065 < 10$ , maka variable Kepemimpinan dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Komunikasi Interpersonal sebesar  $0,932 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,073 < 10$ , maka variabel Komunikasi Interpersonal dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Motivasi  $0,941 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,062 < 10$ , maka variable Motivasi dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.

#### **4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik

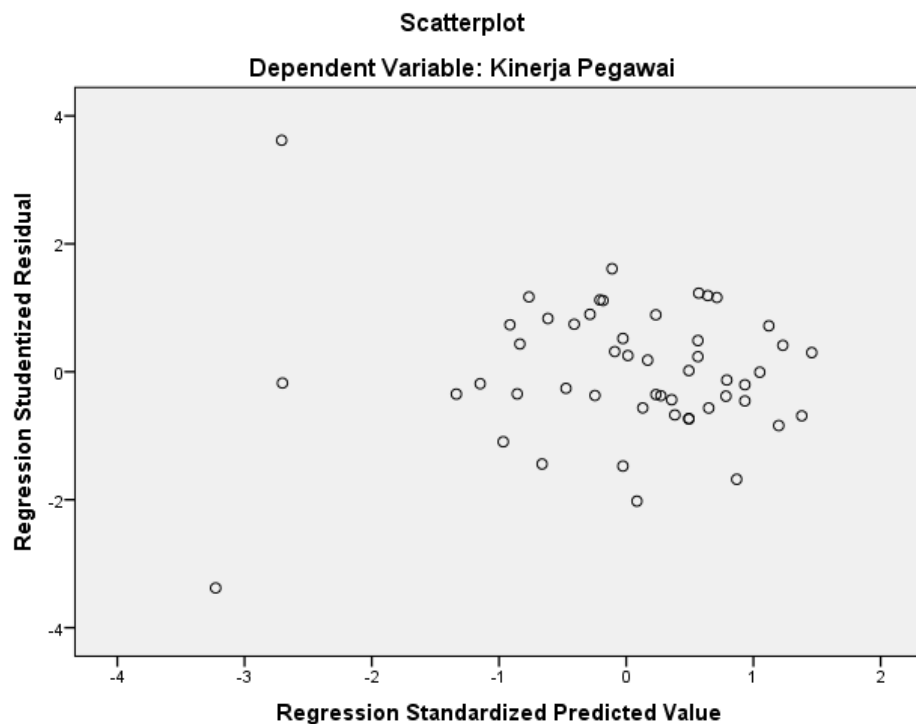
adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

**Gambar. 4.2**

**Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



#### 4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.148	4.06939	1.660
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,660 diantara -2 sampai +2 ( $-2 < 1,660 < + 2$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-10.737	10.353	
	Kepemimpinan	1.390	.467	.401
	Komunikasi Interpersonal	.217	.164	.179
	Motivasi	.293	.138	.286

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = -10,737
2. Kepemimpinan = 1,390
3. Komunikasi Interpersonal = 0,217
4. Motivasi = 0,293

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -10,737 + 1,390 + 0,217 + 0,293$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar -10,737 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi maka nilai Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 10,737
2. Kepemimpinan(X1) sebesar 1,390 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh

kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 1,390 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,217 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,217 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Motivasi (X3) sebesar 0,293 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **4.1.6. Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)**

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan  $t_{table}$  menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan  $df=n-k$

$$df = 51-4 = 47$$

$$t_{table} = 2,01174$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).
2. Berdasarkan nilai signifikan
    - a. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
    - b. Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t)**

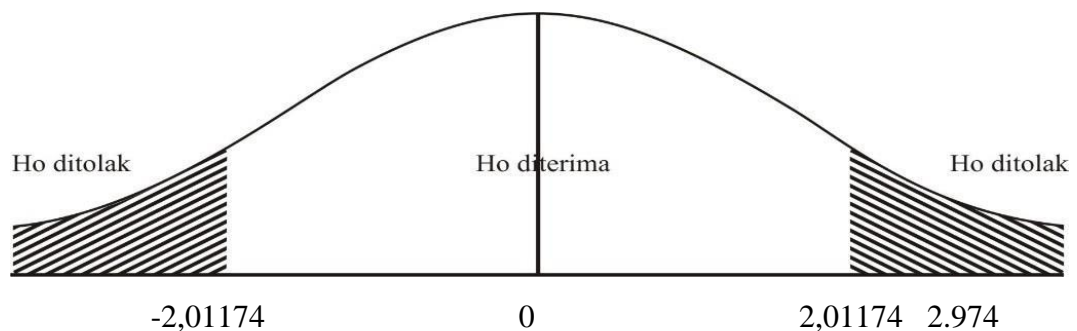
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.737	10.353		-1.037	.305
	Kepemimpinan	1.390	.467	.401	2.974	.005
	Komunikasi Interpersonal	.217	.164	.179	1.321	.193
	Motivasi	.293	.138	.286	2.125	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 24.

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

**Gambar 4.3 Uji Hipotesis**

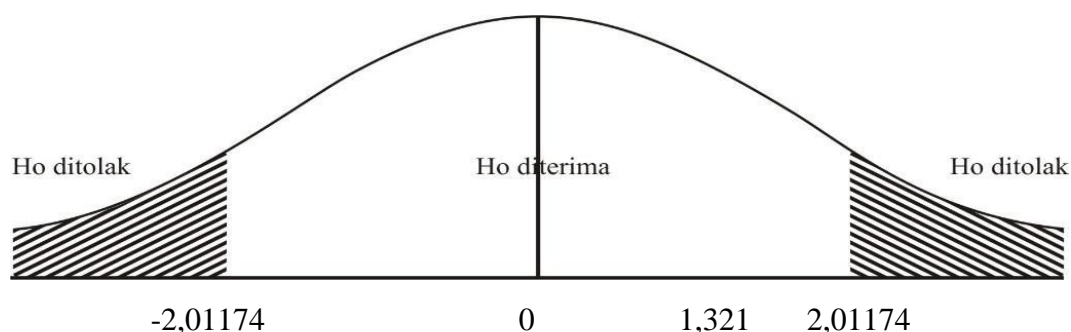


Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana  $t_{hitung} = 2,974$ . dan  $t_{tabel} = 2,01174$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 2,974 > t_{tabel} 2,01174$ . Ini berarti  $H_a$  ditolak berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig  $0,005 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

## 2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

**Gambar 4.4**  
**Uji Hipotesis**



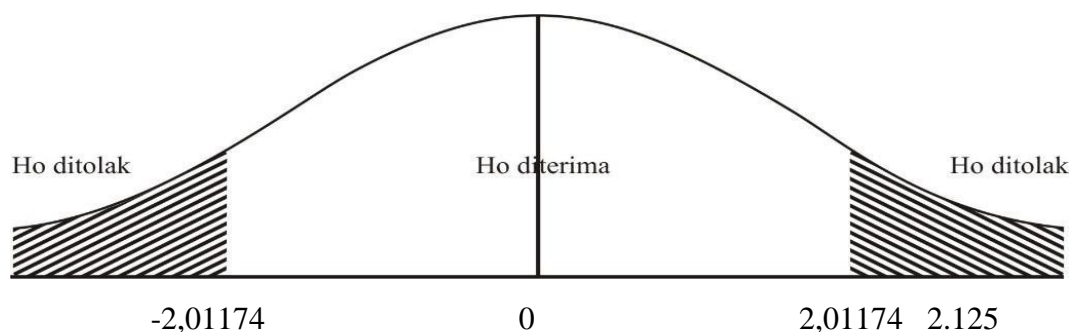
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana  $t_{hitung} = 1,321$  dan  $t_{tabel} = 2,01174$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 1,321 < t_{tabel} 2,01174$ . Ini berarti  $H_a$  diterima berarti Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,193 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,193 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  di

terima, ini berarti Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

**Gambar 4.5**  
**Uji Hipotesis**



Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana  $t_{hitung} = 2.125$  dan  $t_{tabel} = 2,01174$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 2.125 > t_{tabel} 2,01174$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,039 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,039 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

#### 4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
  - a. Jika nilai f hitung  $>$  f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai f hitung  $<$  f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).
2. Berdasarkan nilai signifikan
  - a. Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel 4.14**  
**Uji Secara Simultan (Uji F)**

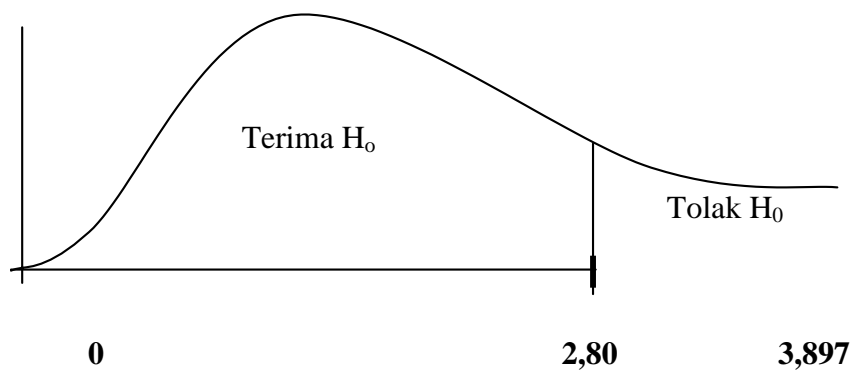
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.604	3	64.535	3.897	.014 <sup>b</sup>
	Residual	778.318	47	16.560		
	Total	971.922	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal						

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel sebesar 3.897 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k \text{ dan } k-1 = 51-4 = 47 \text{ dan } 4-1=3$$

$$\text{Maka } F_{tabel} = 2,80$$

**Gambar 4.6**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis F**



Didalam hal ini  $F_{hitung} 3,897 > F_{tabel} 2,80$  dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,014 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  dan  $H_o$  di tolak . sehingga kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

#### 4.1.7. Koefisien Determinansi ( R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.148	4.06939
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal				



Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,199 menunjukkan 19,9 % variabel kinerja pegawai (y) dipengaruhi kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi. Sisanya 80,1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana hal ini  $t_{hitung} 2,974 > t_{tabel} 2,01174$ . dan nilai sig  $0,005 < 0,05$ , sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Suhanta et al., 2022), (Ramadani et al., 2021), (Afandi & Bahri, 2020)(Siswadi & Arif, 2021),(Farisi & Lesmana, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Rizal & Radiman, 2019) (Kamal, 2017), (Arianty, 2017) (Astuti & Iverizkinawati, 2019) dan (Tirtayasa, 2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga memainkan peranan

yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya.

Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4.2.2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai**

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana  $t_{hitung} 1,321 < t_{tabel} 2,01174$  dan nilai sig  $0,193 > 0,05$ , berarti komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Fransiska & Tupti, 2020), (Basri & Hasanuddin, 2021), dan (Rahmi & Putra, 2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi personal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal

#### **4.2.3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.**

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana  $t_{hitung} 2.125 > t_{tabel} 2,01174$  dan nilai sig  $0,039 < 0,05$ , ini berarti motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan, (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

#### **4.2.4. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana  $F_{hitung} 3,897 > F_{tabel} 2,80$  dan nilai sig  $0,014 < 0,05$ , sehingga kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.(Nurhasanah et al., 2022) Kinerja

karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan komunikasi interpersonal dan motivasi.

Penerapan kepemimpinan dengan memberikan perintah yang jelas terlebih apabila terdapat pesanan baru sesuai kuantitas, ukuran dan ketebalan yang diminta oleh pelanggan dan melakukan briefing terkait dengan cara penggunaan mesin yang benar. Komunikasi interpersonal manajer produksi dengan bawahannya perlu diperhatikan dengan berempati terhadap bawahannya dengan turut membimbing bawahannya apabila mengalami kendala terutama apabila karyawan belum mahir menggunakan mesin dan bersikap positif dengan memperhatikan apa yang diutarakan bawahannya. Dan pemberian motivasi kepada bawahan tentunya juga akan memberikan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.
2. Secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut
4. Secara simultan kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin harus selalu terbuka dan senang apabila menerima saran, pendapat atau bahkan kritik dari karyawannya. Dapat dilakukan dengan membuat kotak kritik dan saran menggunakan sistem online.
2. Para pegawai ASN di DPRD Sumut agar lebih meningkatkan komunikasi interpersonalnya dengan sesama pegawai
3. Pemimpin harus lebih menghargai hasil kerja dari setiap pegawainya serta memberi respect pada pegawainya.

4. Para pegawai ASN di DPRD Sumut agar lebih meningkat kinerja dengan maksimal sehingga hasil yang di dapatkan baik.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Susahnya menyebarkan kuisisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya mengisi kuisisioner.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik, karena susah nya memahami SPSS.
3. Peneliti yang pulang balik dari kampung halaman ke Kota Medan untuk menyelesaikan skripsi hingga selesai.
4. Peneliti yang belum memahami materi kuliah Metode Penelitian sehingga dalam proses penyusunan skripsi kesusahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arifin, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arni, M. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Rajawali Pers.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basri, M., & Hasanuddin, A. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Town Hotel Mandai Di Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Neraca: Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 34–45.

- Cangara, H. (2014). *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Devito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson Education.
- Dimiyati, H. (2014). *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Faidha, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Pkb) Di Bkkbn Propinsi Sulawesi Tenggara. *Kyberman: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 3(1), 23–39.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.



- Hasibuan, Jasman Syaripuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2017a). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliadi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep*

& Aplikasi. UMSU PRESS.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kamal, M. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ManajemenJ*, 3(1), 120–135.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153–163.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.

- Pearson, J. C., Nelson, P. E., Titsworth, S., & Harter, L. (2017). *Human communication*. McGraw-Hill Education.
- Prayogi, M. A., & Nursudin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Putra, I., & Satrya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2918–2943.
- Rahmi, S. P., & Putra, T. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage Service Di Hotel Le Meridien Jakarta. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 68–71.
- Ramadani, A., Lubis, T., & Nasution, I. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah Provinsi Sumatera Utara. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*, 1(4), 149–160.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori Dan Studi Kasus*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, G. P. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aek Matio Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Suranto, S. (2012). *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno. (2015). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Simbiosis.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tuhuteru, W., Muhiddin, A., & Tahir, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Humas

Kantor Bupati Maluku Tengah. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(4), 1247–1258.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wukir, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,**  
**DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA**  
**ASN SEKRETARIAT DPRD SUMUT**

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**

**ASN Sekretariat DPRD Sumut**

**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Nurul Husna (1805160271) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Sekretariat DPRD Sumut”

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau

kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Nurul Husna

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

### B. Identitas Responden

No. Responden : .....

Umur : ..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2  S3

Lama Bekerja : < 5 Tahun  6-10 tahun  >10 Tahun

### 1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditentukan					
<b>Kuantitas</b>						
2	Saya mampu bekerja mencapai target yang ditentukan					
<b>Waktu</b>						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
<b>Penekanan Biaya</b>						
4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan biaya dan waktu yang sudah ditentukan					
<b>Pengawasan</b>						
5	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa di awasi					
<b>Hubungan Antar Pegawai</b>						
6	Saya mampu menjaga hubungan					

	kerja yang harmonis sesama pegawai					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

## 2. Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kecerdasan</b>						
1	Saya mampu memberikan ide yang kreatif dalam memimpin karyawan sehari hari					
<b>Kedewasaan</b>						
2	Saya mampu mengambil solusi dari setiap permasalahan yang ada					
<b>Motivasi diri</b>						
3	Saya mampu memberikan motivasi agar para pegawai semangat kerja					

## 3. Komunikasi Interpersonal (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Keterbukaan</b>						
1	Saya mampu untuk jujur dan terbuka atas apa yang saya lakukan					
<b>Empati</b>						
2	Saya selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan					
<b>Dukungan</b>						
3	Saya selalu memberikan dukungan kepada rekan agar selalu semangat bekerja					
<b>Kesamaan</b>						
4	Saya merasa tidak ada perbedaan dalam meraih jenjang karir					
<b>Kepositifan</b>						
5	Saya selalu berfikir positif atas perilaku rekan kerja					

## 4. MOTIVASI (X3)



NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja Keras</b>						
1	Saya selalu memberikan sepenuhnya tenaga dan pemikiran saya ketika melaksanakan pekerjaan sehari hari					
<b>Orientasi Masa depan</b>						
2	Saya mampu bekerja dengan giat untuk hari tua saya					
<b>Usaha Untuk Maju</b>						
3	Saya mampu memotivasi diri untuk lebih giat lagi					
<b>Rekan kerja yang dipilih</b>						
4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sejalan dengan saya					
<b>Tingkat Cita Cita yang tinggi</b>						
5	Saya mampu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
<b>Orientasi Tugas</b>						
6	Saya mampu untuk mengutamakan tugas yang diberikan kepada saya					
<b>Ketekunan</b>						
7	Saya mampu untuk teliti dalam melihat hasil pekerjaan saya					
<b>Pemanfaat Waktu</b>						
8	Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menambahkan wawasan saya					



40	A40	5	1	5	5	5	5	26	4.33
41	A41	5	5	5	5	5	5	30	5.00
42	A42	4	4	4	4	4	4	24	4.00
43	A43	5	4	5	5	5	5	29	4.83
44	A44	5	5	5	5	5	5	30	5.00
45	A45	2	4	4	2	4	2	18	3.00
46	A46	5	5	5	5	5	5	30	5.00
47	A47	5	3	5	5	5	5	28	4.67
48	A48	3	3	3	5	3	3	20	3.33
49	A49	3	3	3	3	3	3	18	3.00
50	A50	3	5	2	5	1	5	21	3.50
51	A51	1	1	1	1	1	1	6	1.00
TOTAL		222	208	207	212	191	182	1222	203.67
RATA RATA		4.35	4.08	4.06	4.16	3.75	3.57	23.96	3.99

No	Kode	Kepemimpinan			Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3		
1	A01	5	5	5	15	5.00
2	A02	5	5	5	15	5.00
3	A03	4	5	5	14	4.67
4	A04	5	5	5	15	5.00
5	A05	5	4	5	14	4.67
6	A06	5	5	5	15	5.00
7	A07	5	5	5	15	5.00
8	A08	5	5	5	15	5.00
9	A09	5	5	5	15	5.00
10	A10	5	5	5	15	5.00
11	A11	5	5	5	15	5.00
12	A12	5	5	5	15	5.00
13	A13	5	4	5	14	4.67
14	A14	5	5	5	15	5.00
15	A15	5	5	5	15	5.00
16	A16	5	5	5	15	5.00
17	A17	5	5	5	15	5.00
18	A18	5	5	5	15	5.00
19	A19	5	5	5	15	5.00
20	A20	5	5	5	15	5.00
21	A21	5	5	5	15	5.00
22	A22	4	5	5	14	4.67

23	A23	5	5	5	15	5.00
24	A24	5	4	5	14	4.67
25	A25	5	5	5	15	5.00
26	A26	5	5	5	15	5.00
27	A27	5	5	5	15	5.00
28	A28	5	5	5	15	5.00
29	A29	5	5	5	15	5.00
30	A30	4	5	5	14	4.67
31	A31	5	5	5	15	5.00
32	A32	5	4	5	14	4.67
33	A33	5	5	5	15	5.00
34	A34	5	5	5	15	5.00
35	A35	5	5	5	15	5.00
36	A36	5	5	5	15	5.00
37	A37	5	5	5	15	5.00
38	A38	5	5	5	15	5.00
39	A39	5	5	5	15	5.00
40	A40	5	4	5	14	4.67
41	A41	5	5	5	15	5.00
42	A42	5	5	5	15	5.00
43	A43	5	5	5	15	5.00
44	A44	3	3	3	9	3.00
45	A45	5	5	5	15	5.00
46	A46	5	5	5	15	5.00
47	A47	5	5	5	15	5.00
48	A48	5	4	3	12	4.00
49	A49	4	4	3	11	3.67
50	A50	5	5	5	15	5.00
51	A51	5	3	2	10	3.33
TOTAL		249	244	246	739	246.33
RATA RATA		4.88	4.78	4.82	14.49	4.83

No	Kode	Komunikasi Interpersonal					TOTAL	RATA RATA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	A01	5	5	5	5	3	23	4.60
2	A02	4	5	5	5	3	22	4.40
3	A03	5	5	3	3	3	19	3.80
4	A04	5	5	4	5	3	22	4.40
5	A05	4	5	5	5	5	24	4.80
6	A06	2	3	2	3	3	13	2.60

7	A07	4	5	5	3	4	21	4.20
8	A08	5	5	5	5	5	25	5.00
9	A09	3	3	3	4	4	17	3.40
10	A10	3	4	5	5	4	21	4.20
11	A11	4	3	4	5	4	20	4.00
12	A12	5	5	5	5	5	25	5.00
13	A13	4	3	4	3	4	18	3.60
14	A14	4	4	4	4	3	19	3.80
15	A15	3	4	4	4	4	19	3.80
16	A16	5	5	5	5	5	25	5.00
17	A17	4	5	4	4	4	21	4.20
18	A18	2	3	3	4	2	14	2.80
19	A19	2	4	2	3	4	15	3.00
20	A20	4	4	4	4	4	20	4.00
21	A21	4	4	4	4	4	20	4.00
22	A22	4	5	5	4	4	22	4.40
23	A23	4	4	5	3	3	19	3.80
24	A24	2	2	4	2	4	14	2.80
25	A25	5	5	5	5	5	25	5.00
26	A26	5	5	5	5	5	25	5.00
27	A27	3	2	4	3	1	13	2.60
28	A28	5	2	4	3	1	15	3.00
29	A29	5	4	2	3	1	15	3.00
30	A30	5	5	4	5	1	20	4.00
31	A31	5	5	4	4	1	19	3.80
32	A32	3	5	4	5	4	21	4.20
33	A33	3	3	1	5	4	16	3.20
34	A34	5	5	3	3	2	18	3.60
35	A35	3	5	4	5	3	20	4.00
36	A36	4	4	4	4	3	19	3.80
37	A37	3	3	3	3	3	15	3.00
38	A38	5	5	5	5	5	25	5.00
39	A39	5	5	3	5	3	21	4.20
40	A40	5	5	4	5	5	24	4.80
41	A41	5	5	3	5	5	23	4.60
42	A42	5	5	5	5	5	25	5.00
43	A43	5	5	5	4	5	24	4.80
44	A44	5	5	5	5	5	25	5.00
45	A45	5	5	4	5	5	24	4.80
46	A46	5	5	5	5	5	25	5.00
47	A47	5	4	5	5	4	23	4.60

48	A48	5	5	5	5	5	25	5.00
49	A49	3	4	4	5	3	19	3.80
50	A50	5	4	5	5	2	21	4.20
51	A51	5	4	5	5	3	22	4.40
TOTAL		213	219	209	219	185	1045	209.00
RATA RATA		4.18	4.29	4.10	4.29	3.63	20.49	4.10

No	Kode	Motivasi								Total	Rata Rata
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		
1	A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
2	A02	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4.88
3	A03	5	5	5	5	5	3	4	4	36	4.50
4	A04	3	5	5	5	5	5	5	5	38	4.75
5	A05	5	5	5	3	5	5	5	5	38	4.75
6	A06	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
7	A07	5	5	3	4	5	5	5	5	37	4.63
8	A08	4	4	5	5	4	3	5	5	35	4.38
9	A09	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4.88
10	A10	5	5	5	4	5	3	3	5	35	4.38
11	A11	5	4	5	4	4	4	3	4	33	4.13
12	A12	5	5	3	5	4	4	4	4	34	4.25
13	A13	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4.63
14	A14	5	4	5	3	4	4	4	4	33	4.13
15	A15	4	4	5	2	3	4	4	4	30	3.75
16	A16	4	4	2	4	2	3	2	2	23	2.88
17	A17	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4.38
18	A18	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
19	A19	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4.63
20	A20	3	4	5	4	5	5	4	5	35	4.38
21	A21	3	3	2	5	4	5	3	3	28	3.50
22	A22	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.88
23	A23	5	3	5	4	5	5	5	5	37	4.63
24	A24	5	3	4	5	4	5	5	5	36	4.50
25	A25	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4.75
26	A26	5	5	5	3	5	5	4	5	37	4.63
27	A27	5	5	5	5	3	5	4	5	37	4.63
28	A28	2	4	4	3	4	5	4	4	30	3.75

29	A29	5	3	5	4	3	3	4	5	32	4.00
30	A30	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4.63
31	A31	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4.88
32	A32	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
33	A33	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4.25
34	A34	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4.25
35	A35	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4.25
36	A36	5	4	4	4	4	5	4	5	35	4.38
37	A37	5	3	3	3	3	5	5	4	31	3.88
38	A38	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
39	A39	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4.50
40	A40	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
41	A41	5	5	5	4	1	5	5	5	35	4.38
42	A42	5	5	5	4	5	5	5	1	35	4.38
43	A43	5	5	5	5	3	5	5	4	37	4.63
44	A44	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4.88
45	A45	1	3	3	3	4	3	3	3	23	2.88
46	A46	5	3	3	4	3	3	3	4	28	3.50
47	A47	5	4	3	3	3	3	4	4	29	3.63
48	A48	5	4	4	5	3	4	4	5	34	4.25
49	A49	5	4	3	5	5	4	4	4	34	4.25
50	A50	5	5	4	2	2	2	2	2	24	3.00
51	A51	5	5	5	5	3	3	5	2	33	4.13
TOTAL		234	222	223	213	209	223	213	222	1759	219.88
RATA RATA		4.59	4.35	4.37	4.18	4.10	4.37	4.18	4.35	34.49	4.31

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	23.9608	4.40890	51
Kepemimpinan	14.4902	1.27079	51
Komunikasi Interpersonal	20.4902	3.63523	51
Motivasi	34.4902	4.29592	51

### Correlations

		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	Komunikasi Interpersonal	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.328	.061	.198
	Kepemimpinan	.328	1.000	-.174	-.144
	Komunikasi Interpersonal	.061	-.174	1.000	-.167
	Motivasi	.198	-.144	-.167	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.009	.335	.081
	Kepemimpinan	.009	.	.111	.157
	Komunikasi Interpersonal	.335	.111	.	.121
	Motivasi	.081	.157	.121	.
N	Kinerja Pegawai	51	51	51	51
	Kepemimpinan	51	51	51	51
	Komunikasi Interpersonal	51	51	51	51
	Motivasi	51	51	51	51

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.148	4.06939	.199	3.897	3	47	.014	1.660

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.604	3	64.535	3.897	.014 <sup>b</sup>



Residual	778.318	47	16.560		
Total	971.922	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	-10.737	10.353		-1.037	.305					
	Kepemimpinan	1.390	.467	.401	2.974	.005	.328	.398	.388	.939	1.065
	Komunikasi Interpersonal	.217	.164	.179	1.321	.193	.061	.189	.172	.932	1.073
	Motivasi	.293	.138	.286	2.125	.039	.198	.296	.277	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Komunikasi Interpersonal	Motivasi
1	1	3.957	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.028	11.808	.00	.01	.70	.11
	3	.013	17.663	.01	.26	.05	.53
	4	.002	42.887	.99	.73	.25	.36

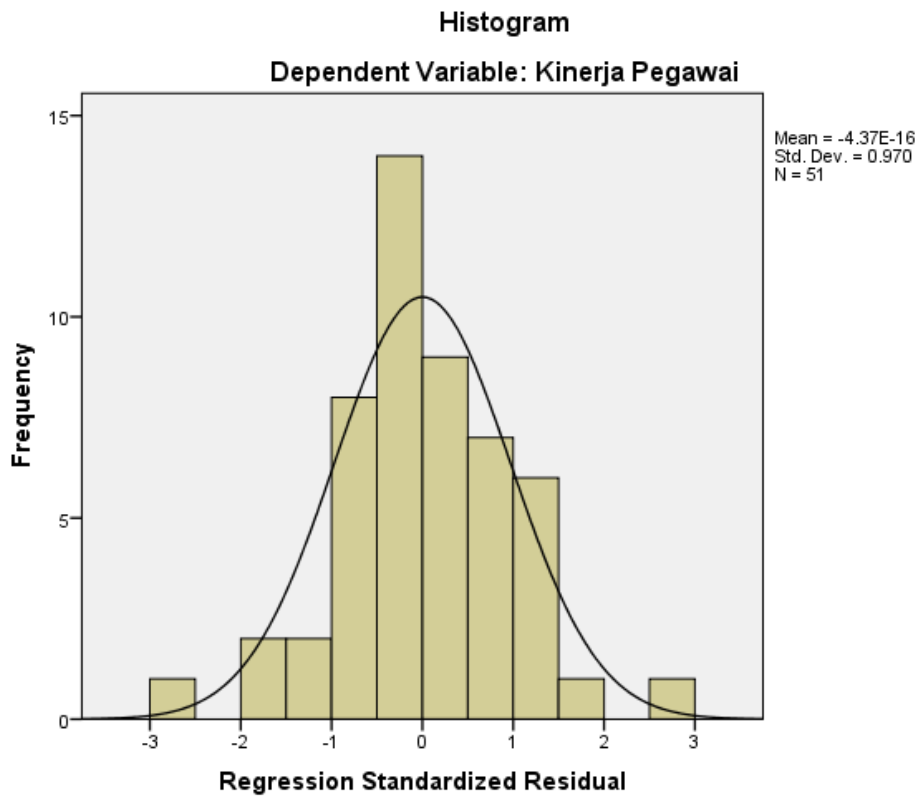
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

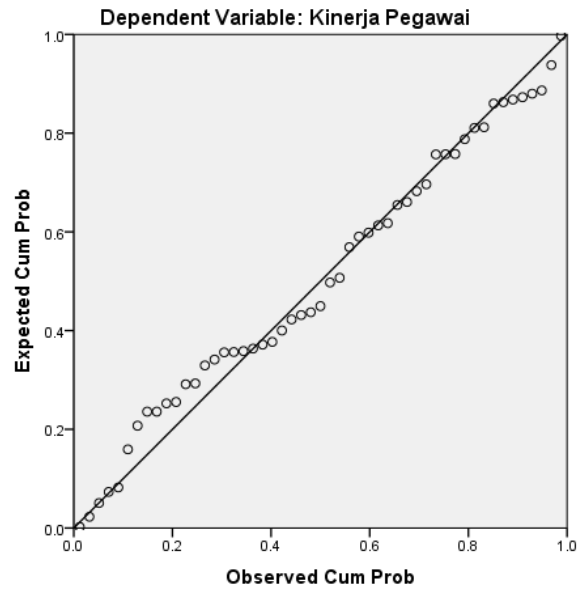
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.6101	26.8298	23.9608	1.96776	51
Std. Predicted Value	-3.227	1.458	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.617	2.585	1.067	.403	51

Adjusted Predicted Value	10.9347	26.9266	23.9046	2.44460	51
Residual	-11.61013	11.36919	.00000	3.94542	51
Std. Residual	-2.853	2.794	.000	.970	51
Stud. Residual	-3.379	3.618	.006	1.072	51
Deleted Residual	-16.28673	19.06526	.05619	4.91486	51
Stud. Deleted Residual	-3.842	4.214	.007	1.149	51
Mahal. Distance	.170	19.203	2.941	3.453	51
Cook's Distance	.000	2.215	.076	.345	51
Centered Leverage Value	.003	.384	.059	.069	51

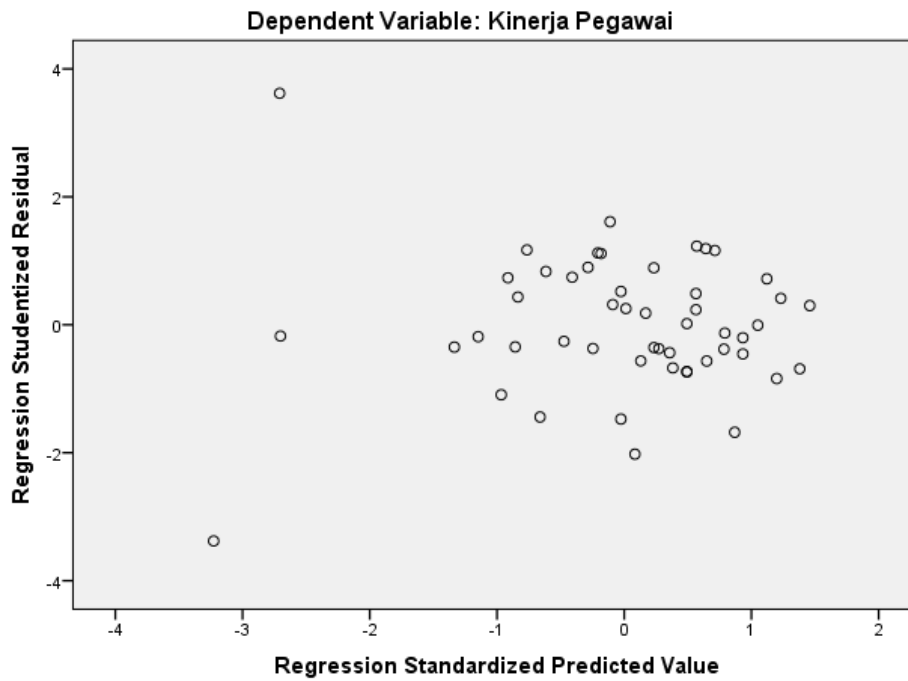
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94542171
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.067
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.186	.391**	.124	.246	.423**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.191	.005	.387	.081	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	.186	1	.247	.193	.342*	.033	.539**
	Sig. (2-tailed)	.191		.081	.175	.014	.817	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	.391**	.247	1	.207	.246	.148	.625**
	Sig. (2-tailed)	.005	.081		.146	.081	.300	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.4	Pearson Correlation	.124	.193	.207	1	.182	.305*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.387	.175	.146		.201	.030	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.5	Pearson Correlation	.246	.342*	.246	.182	1	.092	.591**
	Sig. (2-tailed)	.081	.014	.081	.201		.522	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.6	Pearson Correlation	.423**	.033	.148	.305*	.092	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.002	.817	.300	.030	.522		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.668**	.539**	.625**	.548**	.591**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	51	51	51	51	51	51	51
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	6

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.386**	.415**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.005	.002	.000
	N	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.386**	1	.770**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000
	N	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.415**	.770**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.657**	.889**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	3

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.596**	.452**	.420**	.135	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.346	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.596**	1	.408**	.557**	.392**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.004	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.452**	.408**	1	.405**	.356*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.003	.010	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.420**	.557**	.405**	1	.412**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003		.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.135	.392**	.356*	.412**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.346	.004	.010	.003		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.695**	.797**	.718**	.749**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.350*	.302*	.236	.025	.126	.259	.177	.491**
	Sig. (2-tailed)		.012	.031	.095	.864	.376	.066	.214	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	.350*	1	.521**	.282*	.307*	.256	.204	.075	.583**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.045	.029	.070	.151	.603	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	.302*	.521**	1	.177	.344*	.281*	.427**	.358**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000		.215	.013	.046	.002	.010	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	.236	.282*	.177	1	.341*	.291*	.292*	.219	.568**
	Sig. (2-tailed)	.095	.045	.215		.014	.039	.038	.122	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	.025	.307*	.344*	.341*	1	.446**	.294*	.324*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.864	.029	.013	.014		.001	.036	.020	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

X3.6	Pearson Correlation	.126	.256	.281*	.291*	.446**	1	.558**	.416**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.376	.070	.046	.039	.001		.000	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.7	Pearson Correlation	.259	.204	.427**	.292*	.294*	.558**	1	.405**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.066	.151	.002	.038	.036	.000		.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.8	Pearson Correlation	.177	.075	.358**	.219	.324*	.416**	.405**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.214	.603	.010	.122	.020	.002	.003		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.491**	.583**	.686**	.568**	.641**	.683**	.683**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	8