

**PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAGIAN PEMERINTAHAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG
SIDEMPUAN**

SKRIPSI

OLEH :

**Luthfi Abdullah Harahap
NPM : 1803110236**

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : LUTHFI ABDULLAH HARAHAP
NPM : 1803110236
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA
PADANG SIDEMPUAN

Medan, 9 Maret 2023

PEMBIMBING



Assoc. Prof. Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si

Disetujui Oleh
KETUA PROGRAM STUDI

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



DR. ARIYEH SALEH, S.Sos.,M.SP



PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : LUTHFI ABDULLAH HARAHAAP
NPM : 1803110236
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada hari, tanggal : Kamis, 9 Maret 2023
Waktu : Pukul 09:00 s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Ribut Priadi, S.Sos.,M.I.Kom

PENGUJI II : Dr. Faustyna, S.Sos.,M.M., M.I.Kom

PENGUJI III : Assoc. Prof. Dr. Leylia Khairani, M.Si

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretari

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

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

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **Luthfi Abdullah Harahap**, NPM 1803110236, menyatakan dengan sungguh- sungguh :

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

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

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

Medan, 9 Maret 2023

Yang Menyatakan,



LUTHFI ABDULLAH HRP

Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan

Luthfi Abdullah Harahap

NPM : 1803110236

Komunikasi kepemimpinan sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Setiap daerah memiliki banyak organisasi, baik yang dikelola oleh swasta maupun yang dikelola oleh pemerintah langsung. Organisasi – organisasi tersebut telah diatur dan memiliki tugas dan wewenangnya masing – masing. Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang dipekerjakan di dalamnya, umumnya disebut sebagai anggota, karyawan, dan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan masing – masing organisasi. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 20 pegawai Bagian Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai dengan selesai. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan. Hasil penelitian adalah Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi kepemimpinan (X) diperoleh thitung sebesar 4.589 dan diperoleh ttabel =1.724 sehingga diketahui thitung > ttabel (4.589 > 1.724). maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Pegawai Pemerintahan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan". Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak lupa mengucapkan teruna kasih yang sebesar-besarnya kepada yang teristimewa kedua orang tua penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai Ayahanda Humala Harahap dan Ibunda Purnama Tiolina Rambe, S.Pd. yang tiada hentinya selalu memberikan do'a, dukungan, motivasi, dan pengorbanan baik dari segi moril maupun materil.

Dalam menyusun dan penulisan skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini, untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abrar Adhani, S.Sos, M.I.Kom. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Akhyar Anshori, S.Sos, M.I.Kom. selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Faizal Hamzah S.Sos, M.I.Kom. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Leylia Khairani, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu memberikan dukungan, nasihat, dan waktunya untuk membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Roy Susanto Siagian, S.STP, M.Si selaku Kepala Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan serta seluruh staff bagian pemerintahan yang telah memberikan sedikit waktunya untuk membantu penulis dalam penelitian skripsi ini.
9. Kepada Abang dan Kakak saya yang senantiasa memberikan dukungan moral serta doa maupun semangat kepada penulis dapat menyelesaikan perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
10. Kepada Yeni Rahmadani yang mendukung penulis dari awal hingga dapat menyelesaikan skripsi ini, sahabat-sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan seluruh teman-teman seperjuangan saya, kelas E1 IKO Pagi dan 8C IKO HUMAS Siang yang turut memberi semangat dan juga membantu proses pengerjaan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2023

Penulis

Luthfi Abdullah Harahap

NPM:1803110236

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika Penelitian	9
BAB II URAIAN TEORITIS	10
2.1. Komunikasi.....	10
2.2. Kepemimpinan	15
2.3. Komunikasi Kepemimpinan	18
2.4. Kinerja Pegawai/ Karyawan	21
2.5. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2. Kerangka Konsep.....	28
3.3. Defenisi Konsep.....	29
3.4. Defenisi Operasional.....	30
3.5. Populasi dan Sampel	33
3.6. Teknik Pengumpulan Data	33

3.7. Teknik Analisis Data	33
3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian	38
3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.2. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	54
5.1 Simpulan.....	54
5.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Kisi-Kisi Instrumen	31
Tabel 4.1. Uji Validasi Kuesioner Komunikasi Kepemimpinan.....	41
Tabel 4.2. Uji Validasi Kuesioner Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 4.3. Uji Reliabilitas Kuesioner Komunikasi Kepemimpinan.....	40
Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Komunikasi Kepemimpinan	41
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel 4.7. Uji Normalitas Kolmogov-Smirnov	44
Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.9. Uji R.....	47
Tabel 4.10. Uji Anova	47
Tabel 4.11. Uji T	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Histogram Dependent Variabel.....	44
Gambar 4.2. Grafik P-Plot Dependent Variabel	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Koding Uji Validasi Intrumen
- Lampiran 3. Koding Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Uji Validitas
- Lampiran 5. Uji Reliabilitas
- Lampiran 6. Uji Normalitas
- Lampiran 7. Uji Multikolinearitas
- Lampiran 8. Uji Regresi
- Lampiran 9. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada sejarah kehidupan berorganisasi, faktor manusia adalah hal yang sangat penting. Hal ini wajar karena secara alamiah manusia adalah makhluk sosial yang hidupnya berkelompok dan saling berinteraksi satu sama lain. Adanya interaksi antar sesama manusia dalam kelompok ataupun organisasi tersebut adalah hasil dari sebuah proses komunikasi. Dimana komunikasi merupakan saluran hubungan untuk melakukan dan menerima mekanisme perubahan, juga sebagai sarana untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi untuk menjalin hubungan sosial, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini menunjukkan proses komunikasi sebagai proses integrasi sosial antara individu dengan lainnya dalam kelompok masyarakat. Proses integrasi melahirkan berbagai bentuk komponen individu, kelompok masyarakat dan organisasi dengan sistem kepemimpinan tertentu. Tanpa adanya komunikasi, maka ide, pikiran dan perasaan tidak dapat disalurkan pada orang lain. Komunikasi dalam hal ini adalah komunikasi antarmanusia dalam konteks organisasi. Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang berfokus kepada manusia manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Peranan dan status setiap manusia dalam organisasi menentukan juga bagaimana dia berkomunikasi dengan

orang lain, dan bagaimana orang lain berkomunikasi dengan dia sesuai dengan status dan perannya dalam organisasi.

Proses komunikasi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan sosial masyarakat yang mampu menjamin eksistensi individu maupun kelompok masyarakat/ organisasi. Sistem kepemimpinan suatu kelompok masyarakat/organisasi akan mempengaruhi bentuk komunikasi antara individu dan individu lainnya, serta individu dan lembaga. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh suatu organisasi, yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi penting bagi suatu organisasi, karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerjasama dalam melakukan aktifitas manajemen. Meskipun proses pembentukan organisasi sudah dilakukan dengan begitu banyak perencanaan, tetapi untuk masalah yang satu ini tidak bisa dianggap remeh sehingga tidak efektif terhadap manajemen yang menyebabkan tidak mendapatkan lingkungan (Numaralia, 2018, p. 23).

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya jalinan komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi maka besar kemungkinan semua kegiatan yang akan dilaksanakan organisasi tersebut tidak akan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam berkomunikasi yang baik akan sangat membantu segala kegiatan yang ada didalam organisasi tersebut (Sumilat et al., 2017, p. 3).

Agar dapat menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mampu mendiagnosis situasi saat sekarang dan apa yang diharapkan pada masa yang akan

datang, mampu menyesuaikan perilakunya dengan lingkungan, serta dapat menyampaikan pesan-pesan agar dapat dipahami orang lain dengan baik dan jelas. Terkait dengan kepemimpinan, maka komunikasi yang baik sangat penting dimiliki oleh seorang pimpinan karena berkaitan dengan tugasnya untuk membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, serta mendorong anggota untuk melakukan tugas dan aktifitas mereka guna mencapai tujuan bersama. Didalam sebuah organisasi pemimpin adalah sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinya. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi (Sumilat et al., 2017, p. 3).

Dalam mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, maka organisasi tersebut harus dibangun oleh hubungan yang baik antara pemimpin organisasi dengan seluruh pegawai yakni dengan memperlakukan para pegawai sebagai partner kerja bukan pekerja semata. Dengan begitu, maka akan muncul rasa loyalitas pegawai kepada pemimpin dan juga organisasi. Sehingga para pegawai tidak merasa terbebani atas pekerjaan melainkan atas dasar kesadaran akan tanggung jawab serta kecintaannya kepada organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (pegawai) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Retno2, 2020, p. 13).

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berujud, dilihat, dihitung

jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia (Leylia, Pratiwi et al., 2021)

Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau degree of accomplishment (Rue dan byars, 1981 dalam Keban 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen (Tsauri, 2014, p. 4).

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance).

Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut (Tsauri, 2014, p. 4).

Pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan, merupakan pegawai yang bekerja dengan pemerintah. Kedudukan Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan adalah unsur staf Pemerintah Kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Bidang. Pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat dipimpin oleh seorang Kepala Bagian. Bagian Pemerintahan Sekretariat mempunyai tugas membantu Asisten bidang dalam menyiapkan, menghimpun dan mengolah serta melaksanakan kegiatan bidang pemerintahan .

Kinerja pegawai bagian pemerintahan sekretariat daerah Kota Padang Sidempuan ini sangat dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan. Berdasarkan penelitian (Numaralia, 2018, p. 24) proses komunikasi yang terjalin dengan baik akan membawa hasil yang sangat berarti bagi organisasi karena komunikasi mempunyai dua fungsi penting dalam organisasi yaitu: (1) komunikasi merupakan pertukaran informasi, (2) komunikasi membantu sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lain.

Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya sehingga akan terciptanya hubungan

yang harmonis dalam suatu perusahaan. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik pula. Berdasarkan uraian di atas, maka komunikasi pimpinan merupakan suatu pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan simbol verbal dan non verbal dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja atau kinerja pegawai karena pegawai merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang pimpinan harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis. Apabila pegawai merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya. Oleh karena itu, seorang pimpinan hendaknya dapat berkomunikasi dengan pegawainya dengan baik mengingat komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan menghasilkan sesuatu yang positif sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Numaralia, 2018, p. 25). Penelitian ini juga berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Numaralia, 2018, p. 23) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Pengkreditan Rakyat Sumatera Selatan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan”.

1.2.Pembatasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus.

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas komunikasi kepemimpinan dan variabel terikat
- 2) Penelitian ini dibatasi pada pegawai bagian pemerintahan sekretariat daerah kota Padang Sidempuan.
- 3) Penelitian ini dibatasi untuk responden yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

1.3.Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah tulisan singkat yang berisi pertanyaan tentang topik yang diangkat oleh penulis. Sehingga dengan rumusan masalah, penulis berusaha mencari jawaban atas pertanyaan yang dikemukakan, sehingga penelitian memiliki suatu kesimpulan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah

pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan?.

1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian

a) Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan Sedangkan hasil dari penelitian akan memperoleh suatu pengetahuan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan.

1.5.Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman

dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas variable-variabel di bidang sumber daya manusia serta dapat berguna bagi Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.6.Sistematika Penulisan

Untuk penulisan penelitian ini, penulis menetapkan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II: URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pada bab ini dapat digunakan hipotesis untuk penelitian kuantitatif.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, kerangka Konsep, definisi konsep, defenisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, waktu dan tempat penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil dari penelitian dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab penutup terdiri dari simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Komunikasi Kepemimpinan

2.1.1. Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya jalinan komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi maka besar kemungkinan semua kegiatan yang akan dilaksanakan organisasi tersebut tidak akan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam berkomunikasi yang baik akan sangat membantu segala kegiatan yang ada didalam organisasi tersebut (Sumilat et al., 2017, p. 3).

Komunikasi adalah proses berbagi melalui verbal maupun nonverbal. Segala perilaku dapat dikatakan komunikasi apabila melibatkan dua orang atau lebih. Frase dua orang atau lebih harus ditekankan, karena sebagian literature menyebut istilah komunikasi interpersonal, yaitu komunikasi dengan diri-sendiri (Arifin Saleh & Sari, 2021).

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan itu berupa keyakinan, kepastian, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati. Komunikasi akan berhasil apabila pikiran disampaikan dengan menggunakan perasaan yang disadari, sebaliknya komunikasi akan gagal jika sewaktu

menyampaikan pikiran dan perasaan tidak terkontrol (Leilia, Penantoniati & Khairani, 2021).

Komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Secara khusus Hovland juga mengatakan definisi komunikasi adalah proses untuk mengubah perilaku orang lain. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa komunikasi meliputi proses penyampaian pesan, pembentukan kepercayaan, sikap, pendapat, serta tingkah laku orang lain dan juga public (Kurniawati, 2020).

Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Aktivitas komunikasi sendiri dilakukan secara verbal atau non verbal sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Secara harfiah, definisi komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi. Komunikasi secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain dan komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain kemudian mendapatkan umpan balik (Akhyar & Kuliah, 2018).

Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Sinaga, 2017, p. 28) . Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita

menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi melibatkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Komunikasi juga merupakan suatu proses penyampaian pesan dari sumber (pembawa pesan) ke penerima pesan dengan maksud untuk memengaruhi penerima pesan. Komunikasi dapat secara langsung (lisan) dan tak langsung melalui media atau tulisan. Makna suatu komunikasi adalah aktivitas untuk mencapai tujuan komunikasi itu sendiri (Lisanuddin, Mahuze, P. N., Degeng, I. N. S. & Toenlio, 2016)

Menurut Book “komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan 1. Membangun hubungan antara sesama manusia, 2. Melalui pertukaran informasi, 3. Untuk Menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta, 4. Berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu”. Sedangkan Rogers dan D. Lawrence mengemukakan “komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam” (Purwanggono, 2020, p. 63).

Komunikasi antar personal ialah komunikasi yang paling efektif yang didalamnya terdapat seorang komunikator dan komunikan yang saling melakukan komunikasi demi tersampainya sebuah pesan yang mampu mengubah pola pikir, sikap dan perilaku seseorang yang bersifat secara langsung sehingga komunikator dapat mengetahui bagaimana tanggapan dan respon komunikan di saat itu juga (Nurhasanah Simanjuntak & Nasution, 2017).

Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya pada perusahaan biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi di luar perusahaan (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss communication. Kesulitan ini akan terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman dan sebagainya sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai (Numaralia, 2018, p. 24) .

Manajemen Kinerja ini benar-benar memerlukan komunikasi dua arah dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Mereka secara bersama-sama harus meneliti kembali ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan weweng bawahan. Kemudian atasan menyampaikan sasaran-sasaran perusahaan dan sasaran yang menjadi tanggung jawabnya kepada bawahan. Selanjutnya bawahan juga harus menetapkan sasaran kerja sendiri yang akan mendukung sasaran perusahaan dan sasaran atasan dilengkapi dengan standar prestasi dan tolak ukur keberhasilan dalam angka (satuan), waktu penyelesaian dan spesifikasi lainnya. Bila sasaran telah disetujui oleh atasan, kemudian dibuat action plan (rencana tindakan) yang mencantumkan secara rinci langkah-langkah apa yang akan diambil, siapa yang akan melakukan, kapan dimulai, kapan selesai dan berapa biayanya (Sinaga, 2017, p. 148).

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor pihak receiver atau komunikan adalah (Sinaga, 2017, p. 30).

- 1) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
- 2) Keterampilan Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
- 3) Sikap Sender Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
- 4) Pengetahuan Sender Sender yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin. Dengan demikian, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.
- 5) Media Saluran yang digunakan oleh Sender Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver

Struktur hierarki dasar organisasi menggambarkan sebagian besar sifat aliran komunikasi internal. Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arahan dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Menurut Abdullah (Sinaga, 2017, p. 31) penggolongan komunikasi terdiri dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi ke samping yang didasarkan pada arah aliran pesan-pesan dan informasi di dalam suatu organisasi.

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tindakan atau tingkah laku di antara individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan kelompok itu bergerak maju mencapai tujuan organisasi yang semakin saling bisa diterima (*mutually acceptable*) oleh masing-masing pihak. Tindakan kepemimpinan biasanya berpusat pada tujuan, berorientasi pada nilai-nilai, komunikatif, katalistis, memberikan daya dorong (*energizing*), bersifat Prakarsa (*initiator*) dan atau kreativitas (Hartono & Priyanti, 2014, p. 5).

Seorang pemimpin memiliki enam tanggung jawab utama. Pertama bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, pemotivasian dan perkembangan anggota yang dipimpinnya. Kedua, bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinnya. Ketiga, berkewajiban memberikan komitmen dan layanan sepenuhnya yang berharga bagi para anggota yang dipimpinnya (Hartono & Priyanti, 2014, p. 5).

Pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan pengikutnya yang mana ia tidak bekerja sendiri, namun membutuhkan komponen-komponen lain dalam kepemimpinan (Badu & Djafri, 2013, p. 52):

- a) Pemimpin, yaitu orang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Kemampuan menggerakkan, yaitu bagaimana pemimpin menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi
- c) Pengikut, yaitu orang-orang yang berada di bawah otoritas atau jabatan seorang pemimpin.
- d) Tujuan yang baik, yaitu apa yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.
- e) Organisasi, yaitu wadah atau tempat kepemimpinan beradainpin harus mempunyai visi, spirit, karakter, integritas, dan kapabilitas yang tinggi.

Tugas pokok seorang atasan ialah melakukan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan dengan menggerakkan orang-orang yang mengikutinya. Seorang pemimpin harus kreatif dan inisiatif serta selalu memperhatikan interaksi manusiawi agar para bawahan mau bekerja dengan baik. Berikut tugas-tugas rinci seorang pemimpin organisasi: pengambilan keputusan, menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan baik secara vertikal (antara bawahan dan atasan) maupun secara horisontal (antar bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan (Badu & Djafri, 2013, p. 53).

Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ialah keterampilan insani (human skill). Keterampilan tersebut perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan istilah “stake-holders” di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran “interpersonal”, dimana tercermin dalam tiga bentuk yakni (Purwanggono, 2020, p. 8) :

- a. Selaku simbol keberadaan organisasi. Peranan tersebut dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial. Contohnya adalah menghadiri berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan, rekan setingkat, para bawahan dan mitra kerja.
- b. Selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan.
- c. Peran selaku penghubung di mana seorang manajer harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi dan juga berbagai pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh organisasi.

Untuk itu ada dua preposisi yang dikemukakan dalam teori jalur tujuan kepemimpinan (Robbins, 2016, p. 12) :

- 1) Perilaku pemimpin dapat diterima oleh karyawan sepanjang perilaku tersebut dipandang oleh bawahan sebagai sumber untuk memperoleh kepuasan saat ini

ataupun sebagai sarana untuk memperoleh kepuasan pada masa yang akan datang.

- 2) Perilaku pemimpin dapat dikatakan motivaitf jika a) perilaku tersebut membuat kebutuhan bawahan akan kepuasan, bergantung pada prestasi kerja yang efektif, b) perilaku tersebut melengkapi lingkungan bawahan dengan menyediakan perbekalan, bimbingan dan dukungan yang diperlukan untuk pencapaian prestasi.

2.3.Komunikasi Kepemimpinan

Proses komunikasi yang terjalin dengan baik akan membawa hasil yang sangat berarti bagi organisasi karena komunikasi mempunyai dua fungsi penting dalam organisasi yaitu: (1) komunikasi merupakan pertukaran informasi, (2) komunikasi membantu sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lain. Komunikasi adalah pemberian signal menurut aturan tertentu sehingga suatu sistem dapat, didirikan, dipelihara dan diubah (Numaralia, 2018, p. 24).

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan. Khususnya kecakapan disuatu bidang sehinga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian satu dari beberapa tujuan (Numaralia, 2018, p. 24).

Selain itu, komunikasi pimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, maka komunikasi pimpinan merupakan suatu pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan simbol verbal dan non verbal dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada delapan unsur pokok dalam proses komunikasi pemimpin, sebagai berikut (Badu & Djafri, 2013, p. 65) :

- a) Pengirim/sumber/sourch adalah orang yang mempunyai ide, gagasan, maksud, untuk mengadakan komunikasi.
- b) Encoding (penyandian) setelah adanya komunikator, harus ada penyandian yang menerjemahkan gagasan komunikator serangkaian tanda yang sistematis, menjadi bahasa yang mengungkapkan tujuan komunikator.
- c) Messege (pesan) adalah informasi yang sudah disandikan dikirimkan oleh pengirim kepada penerima
- d) d) Channel/saluran adalah sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan. e) Receiver (penerima): individu yang menanggapi pesan dari pengirim
- e) Decoding (pengertian) adalah interpretasi suatu pesan menjadi informasi yang berarti
- f) Noise (gangguan) adalah faktor yang menimbulkan gangguan, kebingungan terhadap komunikasi.

- g) Umpan balik adalah balikan dari proses komunikasi sebagai suatu reaksi terhadap informasi yang disampaikan oleh pengirim.

Gagalnya komunikasi kepemimpinan tertentu dapat dilihat dari :

- a) Apakah tujuan dari pesan yang disampaikan itu tercapai atau tidak
- b) Apakah alat komunikasi atau bahan-bahan keterangan yang sudah dilambangkan kedalam simbol-simbol itu mengantar pesan atau tidak
- c) Apakah penerima pesan dapat memahami apa yang dipesankan atau tidak
Adanya perbedaan pendapat dan pengertian terkait sebuah informasi disebabkan oleh masalah mental masing-masing. Setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam memahami sebuah informasi (Badu & Djafri, 2013, p. 65).

Meskipun demikian, akan selalu ada upaya untuk menemukan titik temu dari sebuah perbedaan. Dalam hal komunikasi ini menyamakan pengertian antara pengirim dan penerima informasi sangat dibutuhkan. Pemimpin harus merencanakan komunikasi, dan menjadikan informasi tersebut sesuai dengan bahasa dan latar belakang anggotanya.

Komunikasi merupakan hal yang sangat krusial dalam sebuah organisasi yang mana bila pemimpinnya ahli dalam berkomunikasi, hal ini menjadi jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah: 1. Orang yang berkomunikasi, 2, motivasi, 3, latar belakang pendidikannya, dan 4, prasangka-prasangka pribadinya (Badu & Djafri, 2013, p. 67).

Indikator komunikasi kepemimpinan adalah (Sumilat et al., 2017, p. 10):

1. Komunikasi Keatas
2. Komunikasi Kebawah
3. Komunikasi Horizontal
4. Komunikasi Diagonal
5. Peranan Pimpinan yang Bersifat Interpersonal
6. Motivasi
7. Peranan Pimpinan yang Bersifat Informasional
8. Peranan Pimpinan dalam Pengambilan Keputusan

2.4.Kinerja Pegawai/ Karyawan

Pengertian kinerja dikemukakan (Tsauri, 2014, p. 3) yang mana artinya bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja seorang karyawan atau pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi pemerintahan tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja pada karyawan atau pegawainya (Robbins, 2016, p. 85).

Kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. Kinerja juga merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Fatmawati, 2020, p. 339).

Menurut Irawan (Tsauri, 2014, p. 4) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. *Performance* juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk aktifitas dan kebijakan di dalam serangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan (Deni, 2018, p. 34).

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja juga merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2016, p. 86).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Damayanti, 2018, p. 76).

Pengertian kinerja organisasi menurut Swanson (Tsauri, 2014, p. 39) adalah kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastuktur dalam mencapai misinya; apakah

kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Kinerja dianggap sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Widjaja, 2021, p. 34).

2.4.1. Indikator Kinerja

Orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut (Chairunnisah et al., 2021, p. 5) :

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Resiko yang ditanggapi berani diambil dan ditanggung.
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki.
- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

Mengukur kinerja dimaksudkan untuk menilai hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator (Deni, 2018, p. 35) yaitu:

- 1) Efektifitas Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab Merupakan bagian tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja
- 4) Inisiatif, Berkaitan dengan daya pikir, Sifat inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan dari organisasi dan atasan dengan baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 6 indikator menurut (Chairunnisah et al., 2021, p. 6) :

- a. Kualitas Kerja, meliputi kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas Kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

- c. Ketepatan Waktu, menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.
- d. Efektivitas, menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen, tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Salah satu masalah utama yang ditemui oleh instansi dalam menilai kinerja pegawai adalah tujuan ganda ideal purposed dari penilaian kerja. Disatu pihak instansi memerlukan evaluasi yang objektif dari kinerja dilain pihak masa lalu individu dalam mengambil keputusan personalia (Asnawi, 2019, p. 16). Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota instansi.

2.5.Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji atau diteliti. Penelitian ini berdasarkan latar belakang dan terori maka ditentukan yang menjadi hipotesis adalah :

Ha (diterima) : terdapat pengaruh positif komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan.

Ho (diolak) : tidak terdapat pengaruh positif komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

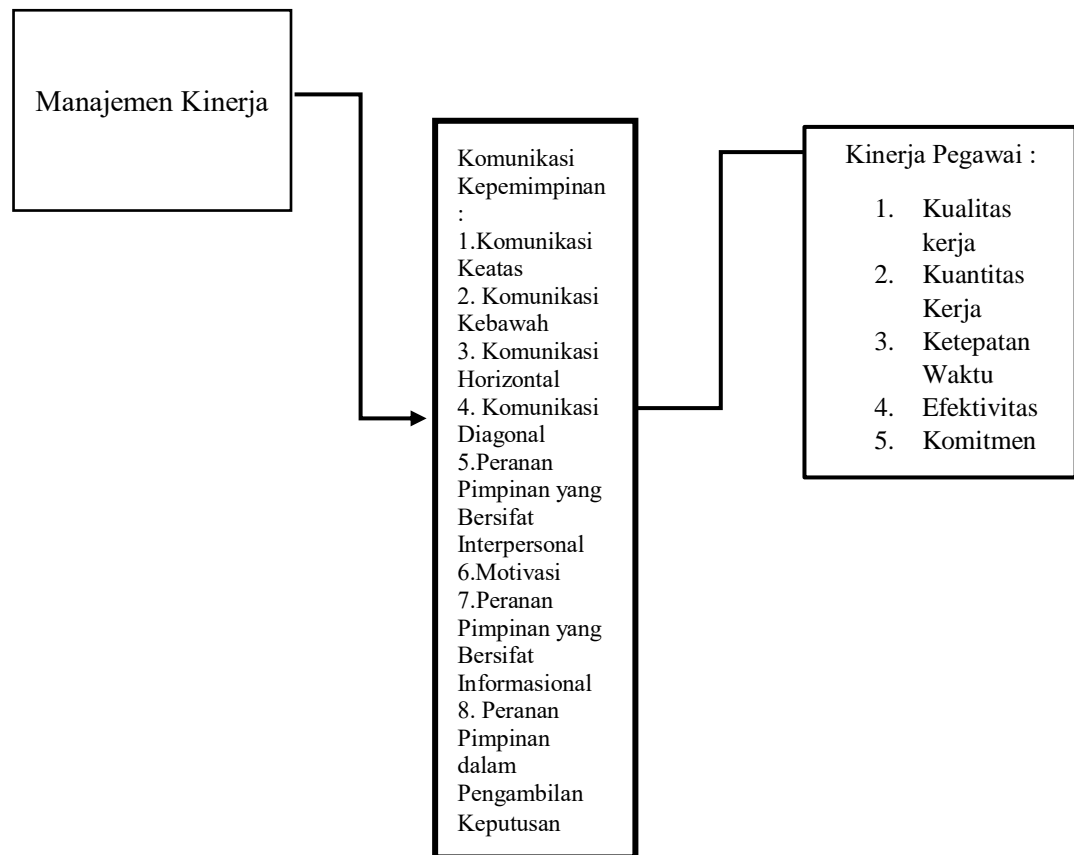
3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif (Numaralia, 2018, p. 30).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Dimana, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan yang mengandung unsur-unsur terkait variabel.

3.2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep- konsep atau variabel- variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan.



3.3. Definisi Konsep

- a) Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Sinaga, 2017, p. 28). Kepemimpinan merupakan tindakan atau tingkah laku di antara individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan kelompok itu bergerak maju mencapai tujuan organisasi yang semakin saling

bisa diterima (*mutually acceptable*) oleh masing-masing pihak. Tindakan kepemimpinan biasanya berpusat pada tujuan, berorientasi pada nilai-nilai, komunikatif, katalistis, memberikan daya dorong (*energizing*), bersifat Prakarsa (*initiator*) dan atau kreativitas (Hartono & Priyanti, 2014, p. 5).

- b) Kinerja seorang karyawan atau pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi pemerintahan tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja pada karyawan atau pegawainya (Robbins, 2016, p. 85).

3.4. Defenisi Operasional

Agar konsep data diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalisasikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Penjelasan dari definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

- a) Indikator komunikasi kepemimpinan adalah (Sumilat et al., 2017, p. 10):

- Komunikasi Keatas
- Komunikasi Kebawah
- Komunikasi Horizontal
- Komunikasi Diagonal
- Peranan Pimpinan yang Bersifat Interpersonal

- Motivasi
 - Peranan Pimpinan yang Bersifat Informasional
 - Peranan Pimpinan dalam Pengambilan Keputusan
4. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 6 indikator menurut (Chairunnisah et al., 2021, p. 6) :
- Kualitas Kerja, meliputi kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
 - Kuantitas Kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
 - Ketepatan Waktu, menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.
 - Efektivitas, menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
 - Komitmen, tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Berikut kisi-kisi instrument dalam penelitian ini :

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Butir
Komunikasi Kepemimpinan (X)	• Komunikasi Keatas	1
	• Komunikasi Kebawah	2
	• Komunikasi Horizontal	3
	• Komunikasi Diagonal	4
	• Peranan Pimpinan yang Bersifat Interpersonal	5
	• Motivasi	6
	• Peranan Pimpinan yang Bersifat Informasional	7
	• Peranan Pimpinan dalam Pengambilan Keputusan	8
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	9
	2. Kuantitas kerja	10
	3. Ketepatan Waktu	11
	4. Keefektifan	12
	5. Komitmen	13

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seorang individu ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala positif yang digunakan adalah Sangat Setuju (SS) dengan skor (4), Setuju (S) dengan skor (3), Tidak Setuju (ST) dengan skor (2) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor (1) dan sebaliknya skala negative yang digunakan Sangat Setuju (SS) dengan skor (1), Setuju (S) dengan skor (2), Tidak Setuju (ST) dengan skor (3) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor (4) (Fitria & Ariva, 2019, p. 200).

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 20 pegawai Bagian Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan baik yang terdiri dari PNS dan honor. Penulis mengambil populasi tersebut dengan alasan individu yang paling tepat mencerminkan kinerja pegawai di bagian Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Tantoroputro, 2017, p. 21). Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sampelnya adalah 20 orang pegawai.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung

3.7. Teknik Analisis Data

Pengujian ini guna mengetahui apakah alat ukur yang dipergunakan mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan memiliki tingkat

kesalahan yang minim, sehingga data yang terkumpul ialah data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur.

a) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini memakai analisis *item*, adalah mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor keseluruhan yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika terdapat *item* yang tidak dapat memenuhi syarat, maka *item* itu tidak bisa diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut harus dipenuhi yaitu dengan kriteria suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (*Degree Of Freedom*).

Untuk menjumlahkan korelasi pada uji validitas memakai korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XiYi - (\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi *product moment*

Xi = variabel independen (variabel bebas)

Yi = variabel dependen (variabel terikat)

n = jumlah responden (sampel)

$\sum X_i Y_i$ = jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Metode pengujian untuk mengukur skala dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Untuk memudahkan dalam melakukan uji reliabilitas digunakan analisis faktor yang ada pada program komputer SPSS 16. Variabel akan reliable apabila mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

c) Uji Prasyarat Analisis

- Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi variabel pengganggu ataupun residual mempunyai distribusi normal karena dalam pengujian t dan f mengatakan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji ini menggunakan uji statistic *kormogrov smirnov* dengan menggunakan pengambilan keputusan jika nilai signifikan >0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal jika sebaliknya maka data tidak berdistribusi normal.

- Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terjadi adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi mengatakan variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan yang linier satu sama lain. Karena apabila terjadi hubungan linier antara variabel bebas akan diperkirakan atas variabel terikat menjadi bias karena adanya masalah hubungan diantara para variabel bebasnya. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Faktor* (VIF). *Tolerance* menghitung variabilitas variabel independen yang lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $>0,10$ atau sama dengan nilai VIF $<10,00$.

c) Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2013). Analisis inferensial ini sangat cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel secara acak (*random*). Analisis ini disebut analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan oleh populasi berdasarkan sampel, itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Peluang (Probability) adalah satu rangkuman dari sebuah data sampel yang diberlakukan untuk populasi tersebut memiliki peluang kesalahan dan juga kebenaran yang dikatakan dalam bentuk

presentase. Sebuah peluang kesalahan dan juga kepercayaan ini disebut dengan nama taraf signifikansi.

d) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja). Dengan langkah ini maka akan diambil suatu rangkuman untuk menerima maupun menolak hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linier berganda ialah :

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kepuasan Layanan)

a = Konstanta

X_1 = Variabel Independen (Kualitas Layanan)

β_1 = Koefisien regresi

e = Standar *error*

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini jika p value $< 0,05$ maka H_a diterima, sebaliknya jika p value $> 0,05$ maka H_a ditolak.

e) Uji R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat bebas. Sebaliknya jika nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen.

3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai dengan selesai. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan

3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

Proses komunikasi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan sosial masyarakat yang mampu menjamin eksistensi individu maupun kelompok masyarakat/ organisasi. Sistem kepemimpinan suatu kelompok masyarakat/organisasi

akan mempengaruhi bentuk komunikasi antara individu dan individu lainnya, serta individu dan lembaga.

Terkait dengan kepemimpinan, maka komunikasi yang baik sangat penting dimiliki oleh seorang pimpinan karena berkaitan dengan tugasnya untuk membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, serta mendorong anggota untuk melakukan tugas dan aktifitas mereka guna mencapai tujuan bersama. Didalam sebuah organisasi pemimpin adalah sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinya. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Dengan begitu, maka akan muncul rasa loyalitas pegawai kepada pemimpin dan juga organisasi. Sehingga para pegawai tidak merasa terbebani atas pekerjaan melainkan atas dasar kesadaran akan tanggung jawab serta kecintaannya kepada organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (pegawai) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validasi

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Berikut hasil uji validasi kuesioer dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.1. Uji Validasi Kuesioner Komunikasi Kepemimpinan

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.692	0.444	Valid
2	0.507	0.444	Valid
3	0.526	0.444	Valid
4	0.474	0.444	Valid
5	0.491	0.444	Valid
6	0.451	0.444	Valid
7	0.619	0.444	Valid
8	0.466	0.444	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari 8 butir kuesioner variabel komunikasi kepemimpinan, semuanya dinyatakan valid karena Rhitung > Rtabel (0,444).

Tabel 4.2. Uji Validasi Kuesioner Kinerja Pegawai

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.462	0.444	Valid
2	0.608	0.444	Valid
3	0.555	0.444	Valid
4	0.466	0.444	Valid
5	0.456	0.444	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari 5 butir kuesioner variabel komunikasi kepemimpinan, semuanya dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,444).

4.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 4.3. Uji Reliabilitas Kuesioner Komunikasi Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,609	8

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.609. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa data ini reliabel untuk digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.609 > 0.05). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,290	5

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.290. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa data ini reliabel untuk digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.290 > 0.05$). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data ini dinyatakan reliabel

4.1.3. Deskripsi

Berikut tabel deskripsi variabel komunikasi kepemimpinan dalam penelitian ini:

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Komunikasi Kepemimpinan

No	Kuesioner	SS		S		TS		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	KP.1	10	50%	10	50%	0	0%	0	0%
2	KP.2	13	65%	4	20%	3	15%	0	0%
3	KP.3	10	50%	9	45%	1	5%	0	0%
4	KP.4	18	90%	2	10%	0	0%	0	0%
5	KP.5	20	100%	0	0%	0	0%	0	0%
6	KP.6	15	75%	5	25%	0	0%	0	0%
7	KP.7	16	80%	4	20%	0	0%	0	0%
8	KP.8	11	55%	9	45%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari hasil kuesioner diperoleh bahwa pada kuesioner pertama “Saya merasa atasan saya sangat sopan jika berhadapan dengan para pegawai” yang menjawab SS

sebanyak 10 orang (50%), menjawab S sebanyak 10 orang (50%), menjawab TS dan STS 0 orang. Pada pertanyaan kedua “Atasan pernah memanggil saya dan saya berbicara dengan atasan dengan sopan” dimana yang menjawab SS sebanyak 13 orang (65%), menjawab S sebanyak 4 orang (20%), yang menjawab TS sebanyak 3 orang (14%) menjawab STS sebanyak 0 orang (0%). Pada pernyataan kedua “atasan selalu menginstruksi pegawai agar ikut upacara apel tiap pagi dan atasan juga mengikutinya” dimana yang menjawab SS sebanyak 10 orang (50%), menjawab S sebanyak 9 orang (45%), menjawab TS sebanyak 1 orang (5%) dan menjawab STS sebanyak 0 orang (0%). Pada pernyataan keempat “Sikap kepemimpinan dan komunikasi atasan sangat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik” dimana yang menjawab SS sebanyak 18 orang (90%), yang menjawab S sebanyak 2 orang (10%), yang menjawab TS dan STS sebanyak 0 orang (0%). Pada pernyataan kelima “Atasan harus bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang terjadi dikantor” dimana yang menjawab SS sebanyak 20 orang (100%), menjawab S, TS dan STS sebanyak 0 orang (0%). Pada pertanyaan keenam “Atasan tidak mencerminkan komunikasi yang baik terhadap bawahan” dimana yang menjawab SS dan S sebanyak 0 orang (0%), menjawab TS sebanyak 5 orang (25%) dan menjawab STS sebanyak 15 orang (75%). Pada pernyataan ketujuh “Atasan memarahi bawahan tanpa melihat kinerja terlebih dahulu” dimana menjawab SS dan S sebanyak 0 orang (0%), menjawab TS sebanyak 4 orang (20%), menjawab STS sebanyak 16 orang (80%). Pernyataan kedelapan “Saya tidak termotivasi karena atasan kami Cuma memerintah tanpa kerja”

yang menjawab SS dan S sebanyak 0 orang (0%) dan menjawab TS sebanyak 9 orang (45%), menjawab STS sebanyak 11 orang (55%).

Berikut deskripsi data variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.6. Deskripsi Data Kinerja Pegawai

No	Kuesioner	SS		S		TS		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	KN.1	16	80%	4	20%	0	0%	0	0%
2	KN.2	14	70%	6	30%	0	0%	0	0%
3	KN.3	15	75%	5	25%	0	0%	0	0%
4	KN.4	13	65%	7	35%	0	0%	0	0%
5	KN.5	15	75%	5	25%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari data variabel kinerja pegawai, dimana kuesioner pertama “Kualitas kerja ditingkat karena pekerjaan dianggap sebuah Amanah” menjawab SS sebanyak 16 orang (80%), menjawab S sebanyak 4 orang (20%) dan menjawab TS dan STS sebanyak 0 orang (0%). Kuesioner kedua “Pekerjaan harus diselesaikan karena itu adalah tanggung jawab” dimana menjawab SS sebanyak 14 orang (70%), menjawab S sebanyak 6 orang (30%), menjawab TS dan STS sebanyak 0 orang (0%). Kuesioner ketiga “Pekerjaan yang dilakukan selalu tepat waktu penyelesaiannya” dimana yang menjawab SS sebanyak 15 orang (75%), menjawab 5 orang (25%), menjawab TS dan STS sebanyak 0 orang (0%). Kuesioner keempat “Sebagai pegawai harus menerapkan keefektifan dalam bekerja agar semua terselesaikan” dimana yang menjawab SS sebanyak 13 orang (65%), menjawab S sebanyak 7 orang (35%), menjawab TS dan STS sebanyak 0 orang (0%). Kuesioner kelima “Saya selalu menjalankan tugas dan fungsi saya dan tidak pernah mengambil alih pekerjaan orang

lain” dimana yang menjawab SS sebanyak 15 orang (75%), menjawab S sebanyak 5 orang (25%) dan menjawab TS dan SS sebanyak 0 orang (0%).

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

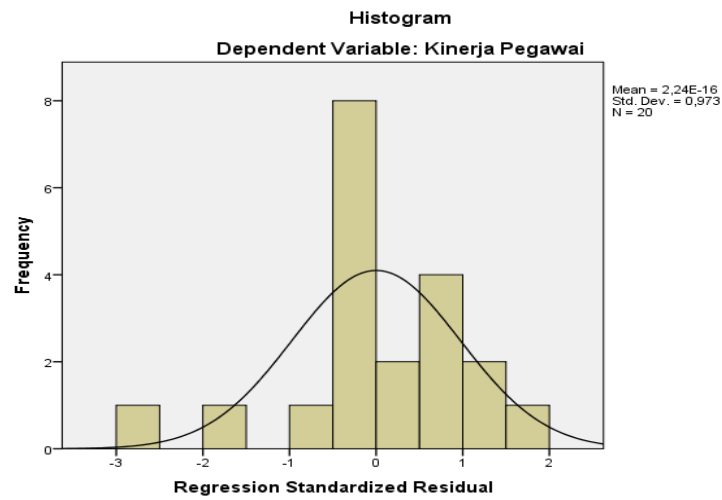
Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Berikut uji persyaratan dengan uji normalitas :

Tabel 4.7. Uji Normalitas Kolmogov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			20
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	0E-7
		Std. Deviation	1,28951225
Most Differences	Extreme	Absolute	,160
		Positive	,097
		Negative	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z			,715
Asymp. Sig. (2-tailed)			,687
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

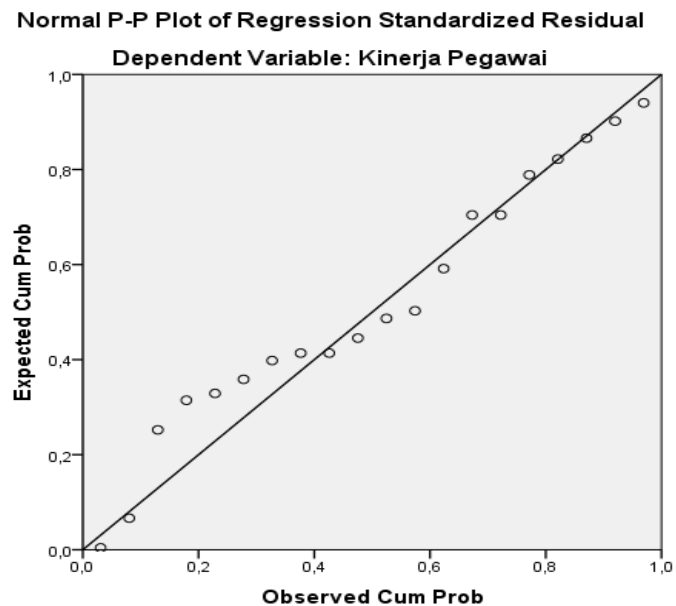
Sumber : Hasil Penelitian 2022

Terlihat dari tabel diatas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui besarnya nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.687. Seperti yang sudah dijelaskan diatas jika $\text{sig} > 0.05$ maka data penelitian adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $\text{sig } 0.687 > 0,05$ oleh karena itu data ini berdistribusi normal.



Gambar 4.1. Histogram Dependent Variabel

Berdasarkan histogram yang terlihat pada gambar diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng.



Gambar 4.2. Grafik P-Plot Dependent Variabel

Pada grafik normal P-Plot Regression Standarized Residual tersebut menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data diperoleh berdistribusi normal.

4.1.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	Coefficients		Coefficients					
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	7,511	1,841		4,079	,001			
1 Komunikai Kepemimpinan	,351	,077	,734	4,589	,000	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.1.6. Uji Hipotesis

Tabel 4.9. Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,514	1,325

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kepemimpinan
Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan dari tabel koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar 0.539. Nilai ini artinya komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 53.9% sedangkan 46,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang berada diluar analisa penelitian ini.

Tabel 4.10. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,956	1	36,956	21,055	,000 ^b
	Residual	31,594	18	1,755		
	Total	68,550	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kepemimpinan

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 21.055 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.49. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.055 > 3.49$) yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.11. Uji T

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,511	1,841		4,079	,001		
	Komunikai Kepemimpinan	,351	,077	,734	4,589	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel t_{hitung} dari hasil perhitungan SPSS diatas diperoleh nilai bahwa t_{hitung} dari variabel komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 4.589 dan nilai Sig, yaitu 0,000. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi kepemimpinan (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 4.589 dan diperoleh $t_{tabel} = 1.724$ sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.589 > 1.724$). maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan dari tabel koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar 0.539. Nilai ini artinya komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 53.9% sedangkan 46,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang berada diluar analisa penelitian ini. Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 21.055 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.49. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.055 >$

3.49) yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi kepemimpinan (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 4.589 dan diperoleh $t_{tabel} = 1.724$ sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.589 > 1.724$). maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dalam mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, maka organisasi tersebut harus dibangun oleh hubungan yang baik antara pemimpin organisasi dengan seluruh pegawai yakni dengan memperlakukan para pegawai sebagai partner kerja bukan pekerja semata. Dengan begitu, maka akan muncul rasa loyalitas pegawai kepada pemimpin dan juga organisasi. Sehingga para pegawai tidak merasa terbebani atas pekerjaan melainkan atas dasar kesadaran akan tanggung jawab serta kecintaannya kepada organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (pegawai) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Retno2, 2020, p. 13).

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh bangsa

Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia (Leylia, Pratiwi et al., 2021)

Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue dan byars, 1981 dalam Keban 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen (Tsauri, 2014, p. 4).

Hasil penelitian yang relevan hasilnya adalah penelitian oleh Frida dimana Masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu komunikasi organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, (2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (3) Menganalisis komunikasi organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, pada PT. Teknologi Ahura Quasantra. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Teknologi Ahura Quasantara. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS 26 menghasilkan tiga

kesimpulan yaitu: 1) terdapat pengaruh yang sangat signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, 2) terdapat merupakan pengaruh yang sangat signifikan. Nilai signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$, 3) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. f hitung 92,87 lebih besar dari f tabel sebesar 3,17 atau f hitung $> f$ tabel yaitu $92,87 > 3,17$ (Anggraeni et al., 2021).

Penelitian relevan yaitu dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan (Hendriani & Hariyandi, 2020).

Komunikasi merupakan metode dalam sistematika organisasi untuk menjaga agar manajemen dan pegawai mengetahui tentang berbagai macam hal yang signifikan. Haryani mengungkapkan bahwa komunikasi adalah suatu metode dimana seseorang (komunikator) mengirimkan dorongan (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari seseorang (komunikan). Sesuai gagasan diatas dapat diputuskan bahwa komunikasi merupakan prosedur penyampaian informasi, instruksi, perintah, atau pendapat. Penyampaian tersebut dapat berasal dari individu kepada individu yang lain atau dari komunikator kepada komunikan.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus mereka lakukan, bagaimana pegawai bekerja dengan baik dan apa yang harus dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Saat seluruh anggota organisasi dapat berkomunikasi secara efektif satu sama lain dan dengan orang-orang diluar organisasi, maka organisasi tersebut cenderung akan lebih berkinerja tinggi dan memperoleh keunggulan kompetitif (Hendriani & Hariyandi, 2020).

Dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peran penting. Banyak organisasi yang memiliki komunikasi yang tidak efektif. Hal ini dapat menurunkan kinerja organisasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan.

BAB V

PENUTUP

5.1.Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi kepemimpinan (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 4.589 dan diperoleh $t_{tabel} = 1.724$ sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.589 > 1.724$). maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

5.2.Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas maka ditentukan yang menjadi saran penelitian ini adalah :

1. Kepada pimpinan, agar lebih meningkatkan kualitas komunikasi kepemimpinan kepada para pegawai agar pegawai senantiasa juga dapat menerima apa yang disampaikan.
2. Kepada pegawai, agar memperbaiki kinerja di kantor dan dapat menerima setiap progress yang ditargetkan dalam pekerjaan.
3. Kepada pembaca, penelitian ini dapat mengupas bahwa komunikasi kepemimpinan itu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kepada peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sumber literatur dan sebagai pembanding hasil penelitian terkait pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar Anshori, & Nisa. (2018). *Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik hubungan internasional : 1945*(September), 1–3. Repositoy UMSU.
- Anggraeni, F. N., Ramly, A. T., & Kirbandoko, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Teknologi Ahura Quasantra. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 492. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4369>
- Arifin Saleh & Sari, N. L. (2021). Komunikasi interpersonal kepala desa dalam menyukseskan program gerakan lansia tangguh di desa laut dendang deli serdang.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (p. 63).
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Damayanti. (2018). 267823685. 2, 75–86.
- Deni, M. (2018). Birokrasi publik di Indonesia belum berorientasi pada kinerja dan kualitas mengakibatkan buruknya kinerja pemerintah. Buruknya kinerja birokrasi karena lemahnya SDM pelayanan publik. Akibatnya, kinerja prima yang ingin diwujudkan pemerintah terkendala lem. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2019). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208.
- Hartono, D., & Priyanti, W. (2014). *Kepemimpinan Visioner: Mewujudkan Sekolah Bernuansa Islam Siap Bersaing di Era Globalisasi*.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 38, 1223–1232.
- Kuliah, M. (2018). *Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik hubungan internasional : 1945*(September), 1–3.
- Kurniawati, D. (2020). Komunikasi Mitigasi Bencana sebagai Kewaspadaan Masyarakat Menghadapi Bencana Communication on Disaster Mitigation as Community Precautions in Disaster Management Kabupaten Labuhan Batu dan Deli terdapat Taman Nasional Gunung Leuser. *Jurnal Simbolika*, 6(April), 51–58.

- Lisanuddin, Mahuze, P. N., Degeng, I. N. S. & Toenlio, A. J. (2016). Pengembangan Bahan Ajar Berbasis. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1884–1890.
- Numaralia, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. *Inovasi*, 10(1).
- Penantoniati, B., & Khairani, L. (2021). *Strategi komunikasi dinas pariwisata dan budaya jakarta dalam melestarikan budaya betawi*. 1–85. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15692>
- Pratiwi, Z., Bahri, S., & Khairani, L. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. *Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jl. Denai No, 1(3)*, 20371.
- Purwanggono, C. J. (2020). *BUKU AJAR KEPEMIMPINAN Disusun oleh* : 115.
- Retno2, E. C. S. dan M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(1), 11–18. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan%0A
- Robbins. (2016). KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.pdf. In *Kinerja Pegawai* (p. 85).
- Simanjuntak, S. L., & Nasution, N. (2017). Komunikasi Interpersonal psikolog terhadap Pemulihan Pasien Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Interaksi*, 1(1), 118–128.
- Sinaga, N. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan*. 1–100.
- Sumilat, C., Paputungan, R., & Golung, A. (2017). Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *E- Jurnal Acta Diurna*, 6(1), 1–15.
- Tantoroputro, D. (2017). Kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen cerah jaya abadi. *Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 2(April), 20–25.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Butir
Komunikasi Kepemimpinan (X)	1. Komunikasi Keatas	1
	2. Komunikasi Kebawah	2
	3. Komunikasi Horizontal	3
	4. Komunikasi Diagonal	4
	5. Peranan Pimpinan yang Bersifat Interpersonal	5
	6. Motivasi	6
	7. Peranan Pimpinan yang Bersifat Informasional	6
	8. Peranan Pimpinan dalam Pengambilan Keputusan	7
		8
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	9
	2. Kuantitas kerja	10
	3. Ketepatan Waktu	11
	4. Keefektifan	12
	5. Komitmen	13

Petunjuk Pengisian:

1. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, saya memohon kesediaan dari Bapak/ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Sebelum mengisi angket ini lebih lanjut, dimohon Bapak/ibu membaca dengan seksama dan isilah semua pernyataan ini dengan sebenar-benarnya tanpa terpengaruh oleh lingkungan.
3. Berilah tanda centang (\checkmark) pada kolom pilihan pernyataan (1-4) yang sesuai dengan persepsi dan kondisi yang dialami oleh Bapak/ibu dengan pembobotan pilihan sebagai berikut:

No	Butir	SS	S	TS	STS
Komunikasi Kepemimpinan (X)					
1	Saya merasa atasan saya sangat sopan jika berhadapan dengan para pegawai				
2	Atasan pernah memanggil saya dan saya berbicara dengan atasan dengan sopan				
3	Atasan selalu menginstruksi pegawai agar ikut upacara apel tiap pagi dan atasan juga mengikutinya.				
4	Sikap kepemimpinan dan komunikasi atasan sangat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.				
5	Atasan harus bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang terjadi dikantor				
6	Atasan tidak mencerminkan komunikasi yang baik terhadap bawahan				
7	Atasan memarahi bawahan tanpa melihat kinerja terlebih dahulu				
8	Saya tidak termotivasi karena atasan kami Cuma memerintah tanpa kerja				
Kinerja Pegawai (Y)					
9	Kualitas kerja ditingkat karena pekerjaan dianggap sebuah Amanah				
10	Pekerjaan harus diselesaikan karena itu adalah tanggung jawab				
11	Pekerjaan yang dilakukan selalu tepat waktu penyelesaiannya.				
12	Sebagai pegawai harus menerapkan keefektifan dalam bekerja agar semua terselesaikan				
13	Saya selalu menjalankan tugas dan fungsi saya dan tidak pernah mengambil alih pekerjaan orang lain				

Lampiran 2

KODING UJI VALIDASI INSTRUMEN

No	X = Komunikasi Kepemimpinan								Y = Kinerja Pegawai				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
9	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
12	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
15	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
16	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
19	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
20	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

Lampiran 3

KODING KUESIONER PENELITIAN

No	X = Komunikasi Kepemimpinan								Y = Kinerja Pegawai				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
9	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
12	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
15	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
16	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
19	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
20	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

Lampiran 4

UJI VALIDITAS

1. UJI VALIDITAS KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN

		Correlations								
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Total
X_1	Pearson Correlation	1	,407	,294	,303	,105	,229	,209	,602**	,692**
	Sig. (2-tailed)		,075	,209	,194	,659	,331	,378	,005	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X_2	Pearson Correlation	,407	1	,272	,090	,154	-,075	,252	,056	,507*
	Sig. (2-tailed)	,075		,246	,707	,516	,755	,284	,816	,022
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X_3	Pearson Correlation	,294	,272	1	-,061	-,015	,246	,390	,119	,526*
	Sig. (2-tailed)	,209	,246		,797	,950	,296	,089	,618	,017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X_4	Pearson Correlation	,303	,090	-,061	1	,536*	-,003	-,148	,126	,474*
	Sig. (2-tailed)	,194	,707	,797		,015	,992	,533	,596	,035
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X_5	Pearson Correlation	,105	,154	-,015	,536*	1	-,221	,120	,145	,491*
	Sig. (2-tailed)	,659	,516	,950	,015		,348	,614	,543	,028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X_6	Pearson Correlation	,229	-,075	,246	-,003	-,221	1	,649**	,120	,451*
	Sig. (2-tailed)	,331	,755	,296	,992	,348		,002	,614	,046
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X_7	Pearson Correlation	,209	,252	,390	-,148	,120	,649**	1	,147	,619**
	Sig. (2-tailed)	,378	,284	,089	,533	,614	,002		,537	,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X_8	Pearson Correlation	,602**	,056	,119	,126	,145	,120	,147	1	,466*
	Sig. (2-tailed)	,005	,816	,618	,596	,543	,614	,537		,039
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,692**	,507*	,526*	,474*	,491*	,451*	,619**	,466*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,022	,017	,035	,028	,046	,004	,039	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.692	0.444	Valid
2	0.507	0.444	Valid
3	0.526	0.444	Valid
4	0.474	0.444	Valid
5	0.491	0.444	Valid
6	0.451	0.444	Valid
7	0.619	0.444	Valid
8	0.466	0.444	Valid

2. UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,107	-,021	-,127	,114	,462*
	Sig. (2-tailed)		,654	,931	,594	,632	,040
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	,107	1	,127	-,052	,314	,608**
	Sig. (2-tailed)	,654		,593	,827	,178	,004
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	-,021	,127	1	,498*	-,197	,555*
	Sig. (2-tailed)	,931	,593		,026	,406	,011
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	-,127	-,052	,498*	1	,000	,466*
	Sig. (2-tailed)	,594	,827	,026		1,000	,038
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	,114	,314	-,197	,000	1	,456*
	Sig. (2-tailed)	,632	,178	,406	1,000		,043
	N	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,462*	,608**	,555*	,466*	,456*	1
	Sig. (2-tailed)	,040	,004	,011	,038	,043	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

No	Rhitung	Rtabel	Ket
1	0.462	0.444	Valid
2	0.608	0.444	Valid
3	0.555	0.444	Valid
4	0.466	0.444	Valid
5	0.456	0.444	Valid

Lampiran 5

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Valid		20	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	8

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.609. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf siginifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa data ini reliabel untuk digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.609 > 0.05$). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data ini dinyatakan reliabel.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	20,85	11,818	,551	,511
X_2	21,15	12,871	,300	,579
X_3	20,90	12,621	,310	,576
X_4	20,80	13,011	,245	,596
X_5	21,20	12,484	,203	,621
X_6	20,80	13,116	,205	,610
X_7	20,25	12,197	,449	,538
X_8	20,30	13,905	,334	,579

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,290	5

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.290. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa data ini reliabel untuk digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.290 > 0.05$). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data ini dinyatakan reliabel.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	13,00	2,842	,038	,343
Y2	12,75	2,408	,237	,143
Y3	12,60	2,568	,167	,216
Y4	12,60	2,884	,146	,241
Y5	12,45	2,892	,109	,269

Lampiran 6

UJI NORMALITAS

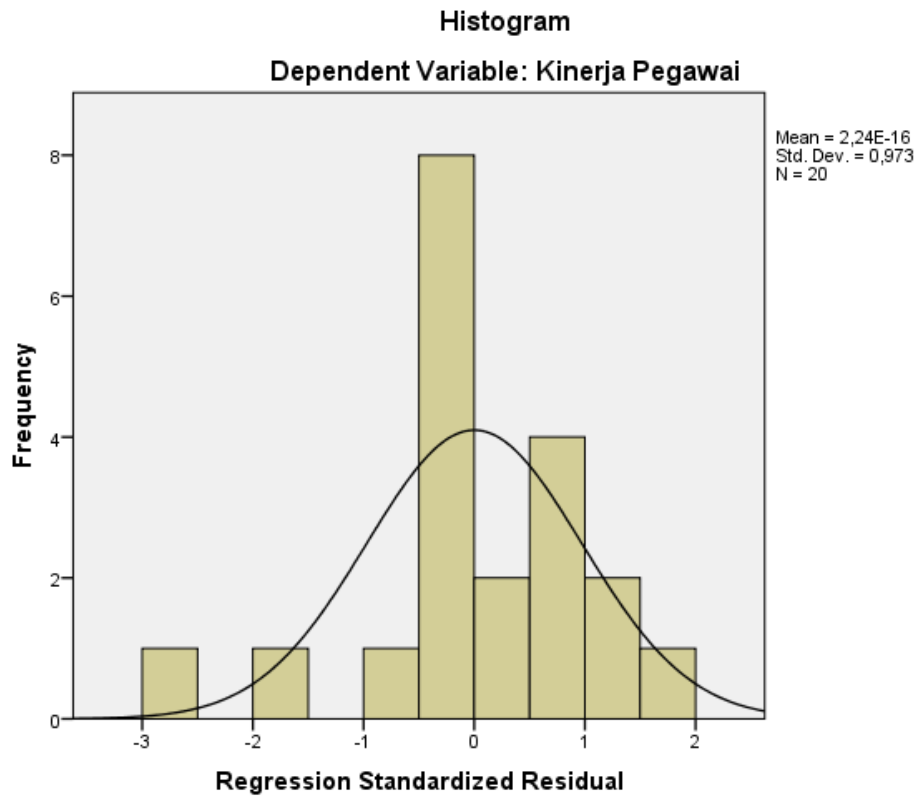
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,28951225
	Absolute	,160
Most Extreme Differences	Positive	,097
	Negative	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z		,715
Asymp. Sig. (2-tailed)		,687

a. Test distribution is Normal.

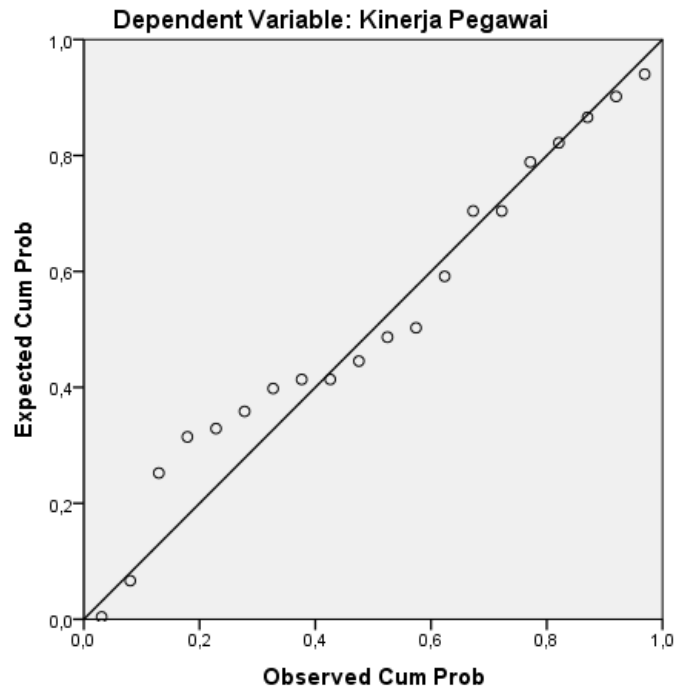
b. Calculated from data.

Terlihat dari tabel diatas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui besarnya nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.687. Seperti yang sudah dijelaskan diatas jika $\text{sig} > 0.05$ maka data penelitian adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $\text{sig } 0.687 > 0,05$ oleh karena itu data ini berdistribusi normal.



Berdasarkan histogram yang terlihat pada gambar diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada grafik normal P-Plot Regression Standarized Residual tersebut menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data diperoleh berdistribusi normal.

Lampiran 7

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,511	1,841		4,079	,001		
1. Komunikasi Kepemimpinan	,351	,077	,734	4,589	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Lampiran 8

UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikai Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,514	1,325

a. Predictors: (Constant), Komunikai Kepemimpinan

Berdasarkan dari tabel koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar 0.539. Nilai ini artinya komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 53.9% sedangkan 46,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang berada diluar analisa penelitian ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,956	1	36,956	21,055	,000 ^b
	Residual	31,594	18	1,755		
	Total	68,550	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikai Kepemimpinan

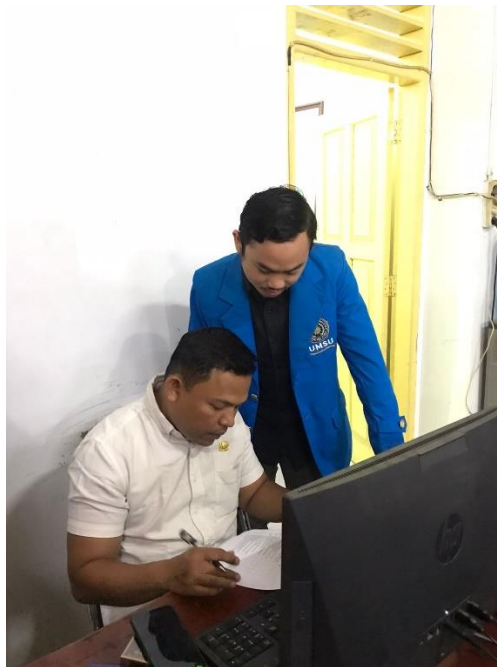
Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 21.055 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.49. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.055 > 3.49$) yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,511	1,841	4,079	,001		
	Komunikai Kepemimpinan	,351	,077	,734	4,589	,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel t_{hitung} dari hasil perhitungan SPSS diatas diperoleh nilai bahwa t_{hitung} dari variabel komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 4.589 dan nilai Sig, yaitu 0,000. Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi kepemimpinan (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 4.589 dan diperoleh $t_{tabel} = 1.724$ sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.589 > 1.724$). maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

Lampiran 9
DOKUMENTASI



Penelitian Dilakukan Di Sekretariat Daerah Pemerintahan Padang Sidempuan



Penelitian Dilakukan Di Sekretariat Daerah Pemerintahan Padang Sidempuan



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengirim surat ini agar dibuktikan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 1379/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2022
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa**

Medan, 19 Shafar 1444 H
16 September 2022 M

Kepada Yth : **Sekretariat Daerah Kota Padang Sidempuan**
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

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

Nama mahasiswa : **LUTHFI ABDULLAH HARAHAH**
N P M : 1803110236
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2021/2022
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG SIDIMPUN**

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

Dekan



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



Cc : File.



Surat Izin Penelitian Dari Kampus



PEMERINTAH KOTA PADANG SIDEMPUAN
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JLN. Jend. Besar Abdul Haris Nasution PAL IV Pijorkoling

e-mail : kesbangpolkotapsp@gmail.com Telepon (0634) 21681 Fax 7366414

IZIN WALI KOTA PADANG SIDEMPUAN
NOMOR: 070/ 2.244 /KKBP/2022

TENTANG
IZIN PENELITIAN

- Dasar** :
- Undang-undang Nomor 04 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Padang Sidempuan;
 - Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
 - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 - Peraturan Wali Kota Padang Sidempuan Nomor: 14/PW/2015 tentang Pendelegasian Sebagian Kewenangan Wali Kota Kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Padang Sidempuan;
 - Surat dari Sekretariat Daerah Nomor : 070/1962/2022 perihal Pemberian Rekomendasi Izin Penelitian;
 - Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Nomor: 1379/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2022 tanggal 16 September 2022 perihal mohon Izin Penelitian An. Luthfi Abdullah Harahap

MEMBERI IZIN KEPADA:

NAMA : LUTHFI ABDULLAH HARAHAP
NPM : 1803110236
ALAMAT : JL. DR. PAYUNGAN DLT. GG. AMAL KELURAHAN TOBAT
KECAMATAN PADANG SIDEMPUAN UTARA
JUDUL PENELITIAN : "PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA
PADANG SIDEMPUAN"
LOKASI PENELITIAN : WILAYAH KERJA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG SIDEMPUAN
LAMA PENELITIAN : Tanggal 26 SEPTEMBER s/d 31 OKTOBER 2022
ANGGOTA PENELITIAN : 1 Satu (Orang)
PENANGGUNG JAWAB : Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP

Setelah selesai melaksanakan kegiatan izin penelitian ini dimaksud yang bersangkutan **berkewajiban** memberikan 1 (satu) set laporan hasil Penelitian kepada Wali Kota Padang Sidempuan Up. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Padang Sidempuan. Demikian izin Penelitian ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Padang Sidempuan

Pada tanggal : September 2022

An. **WALI KOTA PADANG SIDEMPUAN**
KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA PADANG SIDEMPUAN



AGNUS LIMBUL HALOMOAN, S.Pd.I
PENATA TINGKAT SATU
NIP. 19821106 201101 1 007

Tembusan:

- Bapak Wali Kota Padang Sidempuan (sebagai laporan)
- Bapak Sekretaris Daerah Kota Padang Sidempuan
- Sdra/i Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP (Penanggung Jawab)
- Yang bersangkutan
- Arsip



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menyebut surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224587 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisp.umsu.ac.id> ✉ fisp@umsu.ac.id 📱 umsumedan 📺 umsumedan 📺 umsumedan

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

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

Medan, 31 MARET 2022.....

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : LUTHFI ABDULLAH HARAHAP
N P M : 180310236
Program Studi : ILMU KOMUNIKASI
Tabungan sks : 132,0 sks, IP Kumulatif 3,32

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Padangsidimpuan	✓
2	Strategi Komunikasi Dinas Lingkungan Hidup Padangsidimpuan dalam Mengolah Sampah.	
3	Komunikasi antar pribadi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor BKD Padangsidimpuan	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

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

175.18.311

Pemohon

(LUTHFI ABDULLAH HARAHAP)

Medan, tgl. 19. Mei 2022

Ketua,

NIDN:

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi.....

(Dr. Leylia Khairani)
NIDN:



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

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

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**
Nomor : 663/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2022

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : 19 Mei 2022, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : LUTHFI ABDULLAH HARAHAP
N P M : 1803110236
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2021/2022
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG SIDEMPUN**
Pembimbing : **Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.**

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

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana teruang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 175.18.311 tahun 2022.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 19 Mei 2023.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 19 Syawal 1443 H
20 Mei 2022 M



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



Tembusan :

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





Bila mengawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth. Medan,20....
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : LUTHFI ABDULLAH HARAHAP
N P M : 1903110236
Jurusan : ILMU KOMUNIKASI

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor. 1231./SK/IL3/UMSU-03/F/2021.. tanggal 19. OKTOBER. 2021 m..... dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAGIAN PEMERINTAHAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG SIDEMPURAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Menvetujui :

Pembimbing

(Dr. Leylin Khairani, M.Si)

Pemohon,

(LUTHFI ABDULLAH HRP)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGPANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 1259/JUNDII.3.AU/UNSU-03/P/2022

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Jumat, 28 Agustus 2022
Waktu : 09.00 WIB s.d. 12.00 WIB
Tempat : Online/Daring
Penyempitan Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.



SK-4

No.	NAMA MAHASISWA	HONOR POKOK MAHASISWA	PEMANGGAP	PENEMBERSING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
1	THOHA AZIZ SYAHPUTRA	1803110098 M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	PERANAN KOMUNIKASI HUMAS BUDAYA WUNANGKABAU UNTUK MEMAHAMI PERAN DAN FUNGSI PEREMPUAN DALAM PEMERISAN PUSAKO ADAT MINANGKABAU
2	LUTHFI ABDULLAH HARAHAP	1803110239 S.Sos., M.I.Kom.	FAZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. LETYLA HARAHAN, M.Si	PENGARUH KOMUNIKASI KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENERBITAHAN SERKETAHAT DAERAH KOTA PADANG SIDEMPURAN
3	AGUNG MAULANA SURBACHTI	1803110121 S.Sos., M.I.Kom.	FAZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	FADHIL RAHLEVI, HIDAYAT, S.I.Kom., M.I.Kom.	PENGARUH TERAPAN PENBERITAN KELAKSANAAN MINYAK GORENG TERHADAP KECERMASAN BIOLBU RIUMAH TANGGA DI KELURAHAN KEDAH DURIAN KOTA MEDAN
4	YUDI SETYAWAN	1803110058 M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Ampo, Prof Dr RUDIANTO, M.Si	FENOMENA PENGGUNAAN BAHASA JAKSEL (CODE SWITCHING LANGUAGE) DALAM KOMUNIKASI ANTAR PERBUD SISWA DI SMA NEGERI 11 MEDAN
5	FARISCALL LUTHFI YUSUF	1803110282 M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. RIBUT PRIBU, S.Sos., M.I.Kom.	ANALISIS FRAMING PEMERITAN ADE ARMANDO PADA DEMO 11 APRIL 2022 DI HAWAN WAPADA DAN HARIAN SIB

Medan, 28 Agustus 1444 H
28 Agustus 2022 M





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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila diperlukan surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : LUTHFI ABDULLAH HARAHAP
 N P M : 1803110236
 Jurusan : ILMU KOMUNIKASI
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI BAGIAN PEMERINTAHAN SERPENTAFAT DAERAH
 KOTA PADANG SIDEMPULAH

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	22-04-2022	BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
2.	30-05-2022	BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
3.	04-07-2022	BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
4.	13-09-2022	BIMBINGAN SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
5.	3-10-2022	BIMBINGAN SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
6.	26-10-2022	BIMBINGAN SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
7.	22-11-2022	BIMBINGAN SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
8.	24-11-2022	BIMBINGAN SKRIPSI	<i>[Signature]</i>
9.	14-12-2022	BIMBINGAN SKRIPSI	<i>[Signature]</i>

Medan, 3 MARET 2023..



Dekan,

[Signature]
 Dr. ALIFIN SALEH, S.Sos, M.P.

Ketua Jurusan,

[Signature]
 (ARHYAN ANSHORI, S.Sos, M. Kom)

Pembimbing,

[Signature]
 Dr. LEYLA KHAIKHALIM, Si.



UMSU
Unggul Cerdas Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI
Nomor : 389/UND/II.3.AU/UMSU-03/FT/2023

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Kamis, 09 Maret 2023
Waktu : 09.00 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2



SIP-10

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
6	FIKRY ADINATA RIZKY RANGKUTY	1903110108	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	FADHIL PAHLEVI HUDAAYAT, S.I.Kom, M.I.Kom	Dr. FAUSTYNA, S.Sos, M.M., M.I.Kom	KOMUNIKASI PEMASARAN DALAM STRATEGI PROGRAM MEMARIK MINAT KONSUMEN PADA RUMAH PRODUKSI HARA PICTURES DI KOTA MEDAN
7	NURHALIZA HARINI	1903110243	Dr. FAUSTYNA, S.Sos, M.M., M.I.Kom	SIGIT HARDIYANTO, S.Sos, M.I.Kom	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	OPINI MASYARAKAT MARELAN TENTANG VAKSIN BOOSTER TERHADAP KEGIATAN MUDIK LEBARAN IDUL FITRI TAHUN 2022
8	FARSOAL LUTHFI YUSUF	1903110282	Assoc. Prof. Dr. LETYIA KHARANI, M.Si	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	Dr. RIBUT PRADI, S.Sos, M.I.Kom	ANALISIS FRAMING PEMBERTAHAN ADE ARYANDI PADA DEMO 11 APRIL 2022 DI PORTAL BERITA SIB ONLINE
9	LUTHFI ABDULLAH HARAHAP	1903110236	Dr. RIBUT PRADI, S.Sos, M.I.Kom	Dr. FAUSTYNA, S.Sos, M.M., M.I.Kom	Assoc. Prof. Dr. LETYIA KHARANI, M.Si	PENGARUH KOMUNIKASI KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG SIDEMPULAN
10						

Nota: Nulis Sidang:

Ditetapkan oleh:

Rektor



Prof. Dr. Muhammad Arifin, S.H., M.Hum

Kalimat

Dr. Arifin Saleh, S.Sos, MSP.

Medan, 13 Syaban 1444 H
09 Maret 2023 M

Bantu Ujian

Sekretaris



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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Luthfi Abdullah Harahap
Tempat/Tanggal lahir : Padangsidempuan/22 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Dr. Payungan Dlt Gg. Amal Kelurahan Tobat, Kec. Padangsidempuan utara, Kota Padangsidempuan

Riwayat Pendidikan - SDN 200107 Padangsidempuan
- SMPS Nurul Ilmi Padangsidempuan
- SMA Negeri 6 Padangsidempuan

Data Orang Tua

Nama Ayah : Humala Harahap
Nama Ibu : Purnama Tiolina Rambe, S.Pd.
Pekerjaan Ayah : Pensiunan PNS
Pekerjaan Ibu : PNS
Alamat : Jl. Dr. Payungan Dlt Gg. Amal Kelurahan Tobat, Kec. Padangsidempuan utara, Kota Padangsidempuan

