

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMUNIKASI  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SUMBAWA BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi  
Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh

**ADELIA MARELIZA NAJIB**

**NIM : 7183510031**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**

**2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh Adelia Mareliza Najib, NIM, 7183510031,

Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Medan

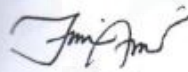
Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diuji

Pada Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, 17 Oktober 2022

Mengetahui  
Ketua Jurusan,

Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing Skripsi,



Dr. T. Teviana, SE., M.Si  
NIP. 19650430 20031 2 2001



Dr. Dina Sarah Syahreza, SE., M.Si  
NIP. 19761025 200604 2 001

THE  
Character Building  
UNIVERSITY

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**

Skripsi oleh Adelia Mareliza Najib, NIM 7183510031

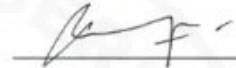
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 30 November 2022

Disetujui dan Disahkan Pada Tanggal Januari 2023

Oleh Dewan Penguji

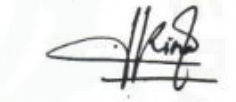
Dr. Dina Sarah Syahreza, SE., M.Si  
Pembimbing



Hilma Harmen, SE., M.BA  
Penguji I



Aprinawati, SE., MM  
Penguji II



Dr. Zulkarnain Siregar, ST., MM  
Penguji III



Ketua Sidang  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Prof. Indra Maipita, M.Si., Ph.D  
NIP. 19740403 200312 1 003

Sekretaris Sidang  
Ketua Jurusan,  
Aprinawati, SE., MM  
NIP. 19770424 200312 2 004

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adelia Mareliza Najib  
NIM : 7183510031  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Manajemen – S1  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan. Pendapat atau penemuan orang lain yang dikutip atau dirujuk dalam skripsi ini telah tercantum dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan tersebut tidak benar, maka saya bersedia dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Medan, Januari 2023  
Hormat Saya,



Adelia Mareliza Najib  
NIM. 7183510031

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## ABSTRAK

**Adelia Mareliza Najib, NIM: 7183510031. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Skripsi, Jurusan Manajemen Program Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, 2023.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 65 orang. Sampel yang digunakan yaitu total sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang pengukurannya dengan skala likert dan diolah secara statistik menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang sebelumnya data telah diuji menggunakan program aplikasi SPSS *for windows* 25.0.

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan hasil uji-t Gaya Kepemimpinan Otoriter tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,212 yang berarti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

***Adelia Mareliza Najib, NIM: 7183510031. The Effect of Authoritarian Leadership Style and Organizational Communication on Employee Performance at the Environmental Service of West Sumbawa Regency. Thesis, Department of Management, Management Program, Faculty of Economics, State University of Medan, 2023.***

*The purpose of this study was to determine the effect of authoritarian leadership style and organizational communication on employee performance at the West Sumbawa Environmental Service. This research was conducted at the Department of the Environment of West Sumbawa Regency. The population in this study was civil servants totaling 65 people. The sample used is total sampling where all members of the population are used as samples. Data collection techniques in this study were carried out by distributing questionnaires whose measurements are using a Likert scale and statistically processed using multiple linear regression analysis with hypothesis testing classical assumption test, t-test, f-test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test, previously the data had been tested using SPSS for windows 25.0 application program .*

*Based on hypothesis testing, the results of the t-test of authoritarian leadership style have no effect on employee performance. Organizational communication has an effect on employee performance. Next based on results study show that Leadership Style variables Authoritarian and Communication Organization by simultaneous take effect on Employee Performance. The coefficient of determination test shows a value of 0.212 which means that the influence of Authoritarian Leadership Style and Organizational Communication on Employee Performance is 21.2% while the remaining 78.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

***Keywords: Leadership Style Authoritarian, Communication Organization, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah selain puji syukur kepada Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah : **“Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat”**, yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga dengan penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis hormati dan cintai yang membantu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini. Terutama kepada keluargaku yang tercinta, Bapak ku Najib dan Mamaku Eliza, yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dukungan moril maupun materil, pengorbanan dan kasih sayangnya kepada penulis. Untuk Adik-adikku Febry Amelia Santika Najib dan Ramadhan Bagus Albany Najib yang selalu memberikan doa dan semangat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu

pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Syamsul Gultom, SKM., M.Kes, selaku Rektor Universitas Negeri Medan.
2. Prof. Indra Maipita, M.Si. Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan
3. Ibu Aprinawati, SE., MM, selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, Pembimbing Akademik, dan Penguji II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik.
4. Ibu Hilma Harmen, SE., M.BA selaku Ketua Program Studi, Fakultas Ekonomi sekaligus dosen penguji pertama, atas segala bimbingan dan saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Dina Sarah Syahreza, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih untuk ilmu dan masukan, saran dan arahan yang telah diberikan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, ST., MM selaku dosen penguji ketiga, yang telah memberikan masukan dan arahan, kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi yang telah memberikan pengajaran selama saya duduk sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
8. Bapak Slamet, SP., MM, selaku kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat, yang telah memberikan izin di instansi nya kepada penulis dalam melakukan penelitian.
9. Bapak Sofyan, ST, selaku kepala Bidang Pelestarian Lingkungan Kabupaten Sumbawa Barat, yang telah membantu penulis dalam memperoleh data guna penyelesaian skripsi.



10. Untuk keluarga besarku di Sekongkang, yang selalu memberikan dorongan agar skripsi ini dapat terselesaikan dan bisa segera mendapatkan gelar sarjana.
11. Untuk teman-teman seperjuangan skripsi Herni Rizki, Afrida Laila Sari, Ria Keawutri Wulandari yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada penulis.
12. Dan untuk orang yang spesial kakak Irya Malathamaya, Bapak Maladijaya, S.Pd dan Ibu Irmawati yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dalam rangka perbaikan penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Medan, Januari 2023

Penulis,

Adelia Mareliza Najib

NIM. 7183510031

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Identifikasi Masalah.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Pembatasan Masalah .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4 Rumusan Masalah.....</b>	<b>11</b>
<b>1.5 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>12</b>
<b>1.6 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>12</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Kinerja.....</b>	<b>14</b>
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	14
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai.....	15
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	17
<b>2.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter .....</b>	<b>20</b>
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	20
2.2.2 Pengertian gaya kepemimpinan otoriter .....	20
2.2.3 Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter .....	21
2.2.4 Indikator gaya kepemimpinan otoriter.....	21
<b>2.3 Komunikasi Organisasi.....</b>	<b>22</b>
2.3.1 Pengertian Komunikasi .....	22
2.3.2 Bentuk-bentuk Komunikasi .....	23
2.3.3 Fungsi Komunikasi Organisasi.....	24
2.3.4 Faktor-faktor komunikasi organisasi .....	25

2.3.5 Indikator Komunikasi Organisasi .....	27
<b>2.4 Penelitian Relevan .....</b>	<b>29</b>
<b>2.5 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>31</b>
2.5.1 Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai... 31	
2.5.3 Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai .....	32
<b>2.5 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>35</b>
3.2.1 Populasi .....	35
3.2.2 Sampel .....	35
<b>3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....</b>	<b>36</b>
3.3.1 Variabel Penelitian.....	36
3.3.2 Definisi Operasional.....	36
3.3.2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) .....	36
3.3.2.2 Komunikasi Organisasi (X2) .....	37
<b>3.4 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>38</b>
<b>3.5 Skala Pengukuran .....</b>	<b>39</b>
<b>3.6 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>40</b>
3.6.1 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.6.1.1 Uji Validitas.....	40
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	42
<b>3.7 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>42</b>
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.7.1.1 Uji Normalitas .....	43
3.7.1.2 Uji Multikoleniaritas.....	43
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	44
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
<b>3.8 Uji Hipotesis.....</b>	<b>45</b>
3.8.1 Uji t (Parsial).....	45
3.8.2 Uji F (Simultan).....	45
3.8.3 Uji Determinasi ( <i>R Square</i> ).....	46

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>47</b>
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	47
4.1.2 Visi dan Misi .....	48
4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi .....	48
<b>4.2 Deskripsi Responden Penelitian.....</b>	<b>50</b>
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
<b>4.3 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>57</b>
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
4.3.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) .....	58
4.3.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X2).....	59
4.3.1.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	60
<b>4.4 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>61</b>
4.4.1 Uji Normalitas .....	61
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	64
4.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	64
<b>4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>65</b>
<b>4.6 Uji Hipotesis.....</b>	<b>67</b>
4.6.1 Uji t (Parsial) .....	67
4.6.2 Uji F (Simultan).....	69
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R).....	69
<b>4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>70</b>
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai .....	70
4.7.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	71
4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>73</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>73</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat Periode Januari hingga Desember 2021 .....	4
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survei Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	7
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survei Komunikasi Organisasi.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	29
Tabel 3.1 <i>Layout</i> Angket.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) .....	52
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Komunikasi Organisasi (X2).....	54
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y) .....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) .....	58
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X2) .....	59
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Komunikasi Organisasi (X2) .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	60
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji t X1 terhadap Y .....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji t X2 terhadap Y.....	68
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	69
Tabel 4.19 Uji <i>R Square</i> .....	69

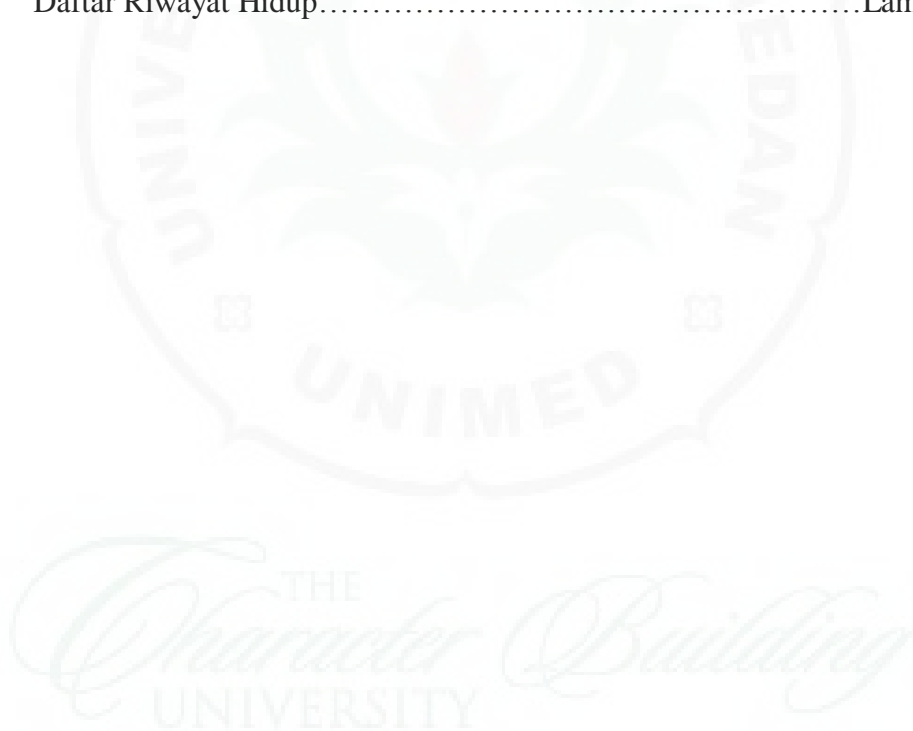
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	32
Gambar 4.1 Histogram .....	62
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual.....	62
Gambar 4.3 Scatterplot Regresi Standar Residual .....	65



## DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian.....	Lampiran 1
Data Tabulasi Jawaban Responden Validitas dan Reliabilitas X1, X2 dan Y .....	Lampiran 2
Data Tabulasi Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian...	Lampiran 3
Data Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas SPSS X1, X2 dan Y ...	Lampiran 4
Hasil Uji Statistik Responden SPSS.....	Lampiran 5
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kuesioner Penelitian X1, X2, dan Y.....	Lampiran 6
Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heterokedastisitas X1, X2, dan Y .....	Lampiran 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	Lampiran 8
Daftar Riwayat Hidup.....	Lampiran 9



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan orang yang menggerakkan dan mengelola segala kegiatan dalam organisasi. Suatu organisasi dapat dinilai berhasil atau tidak tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Aspek yang paling berpengaruh dalam menjaga kinerja pegawai adalah pemimpin atau atasan langsung. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang dapat membimbing dan mengembangkan potensi bawahan berdasarkan tujuan organisasi. Jika orang-orang di dalamnya dapat bekerjasama di bawah koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membimbing anggotanya, maka tujuan ini dapat tercapai.

Warella (2021:17) mengemukakan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Baik atau buruknya kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap seluruh pekerjaan yang ada di dalam Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Jika kinerjanya buruk maka perlu perbaikan yang harus dilakukan, agar tidak mengganggu kestabilan pada organisasi. Begitu pula apabila kinerja pegawai itu baik, maka organisasi harus mempertahankan kinerja tersebut.

Berdasarkan penelitian (Wydeline, dkk. 2021) yang mengatakan bahwa salah satu faktor penting dalam pengoptimalan kinerja pegawai yaitu gaya



kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, dalam suatu organisasi pemimpin berpengaruh besar bagi kepentingan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan organisasi tentunya memiliki fungsi dan peran yang sangat penting, karena seorang pemimpin tentunya mampu mengambil suatu rencana dari sebuah perusahaan yang berasal dari kualitas pimpinannya.

Selanjutnya penelitian oleh Tiyas dan Parmin (2021) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi organisasi. Dalam organisasi terdapat berbagai sumber daya manusia, yang dimana seluruh anggota atau karyawan saling berkaitan dan semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan sebuah komunikasi.

Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat merupakan salah satu kantor pengelolaan sumber daya lingkungan yang berada di jalan Bung Hatta No.4, Kemutar Telu Center, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, Nusa Tenggara Barat, 84455. Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa barat membawahi beberapa instansi yang diantaranya adalah KPH (Kesatuan Pengelolaan Hutan) Jereweh dan Brang Rea. Namun pada umumnya Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat yaitu penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelestarian lingkungan hidup dan kebersihan yang meliputi pengelolaan lingkungan dan konservasi serta penanggulangan kerusakan lingkungan hidup.

Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat kinerja pegawai menjadi perhatian, karena dari kualitas kinerja pegawai berhubungan erat dengan kualitas yang didapatkan organisasi. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Untuk menilai hasil kerja pegawai Kantor Lingkungan Hidup Sumbawa Barat dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap sebulan sekali Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), dan buruk (50 kebawah). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi antara lain divisi pembinaan lingkungan hidup, divisi pengawasan lingkungan hidup, divisi pelestarian lingkungan hidup, divisi pengkajian dampak lingkungan hidup, divisi pengkajian dan pemantauan lingkungan hidup, divisi perencanaan lingkungan hidup, divisi penanganan sampah dan limbah B3. Data tersebut diserahkan ke bagian umum dan kepegawaian untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja pegawai. Penilaian kerja tersebut dilakukan untuk mengukur kualitas kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Adapun keseluruhan hasil kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat dari bulan Januari – Desember sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup**  
**Kabupaten Sumbawa Barat Periode Januari hingga Desember 2021**

Bulan	Rata-rata Nilai	Keterangan
Januari	88,76	Baik
Februari	88,50	Baik
Maret	88,65	Baik
April	87,50	Baik
Mei	87,76	Baik
Juni	87,51	Baik
Juli	88,37	Baik
Agustus	88,63	Baik
September	86,15	Baik
Oktober	87,60	Baik
November	87,69	Baik
Desember	88,86	Baik

Sumber: Bag. Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat, data di olah 2021

Dari data Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa setiap bulannya kinerja pegawai mengalami keadaan yang fluktuatif namun tetap dalam kualitas yang baik. Namun, hasil kerja pegawai diatas belum ada memenuhi standar yang ditetapkan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat yaitu sebesar 91-100 persen atau dengan predikat sangat baik. Selain dari data diatas yang dapat dikatakan baik, ditemukan juga ketimpangan yang terjadi pada kinerja pegawai sebagaimana dari hasil pra survei kinerja yang telah dilakukan kepada 56 responden. Berdasarkan dari pra survei kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Sumbawa Barat didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup**  
**Kabupaten Sumbawa Barat**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi	18	16	22	0	0
2	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.	17	21	18	0	0
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan	15	18	23	0	0
4	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja	19	17	20	0	0
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
5	Saya dapat mencapai target kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	13	15	26	2	0
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik	17	21	18	0	0
<b>Tanggung Jawab</b>						
7	Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh organisasi	14	18	24	0	0
8	Saya dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan	12	23	21	0	0
<b>Kemampuan Kerjasama</b>						
9	Saya memiliki kerjasama yang baik dengan pegawai lain di semua bidang	17	20	19	0	0
10	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	19	17	20	0	0

	<b>Jumlah</b>	161	192	205	2	0
--	---------------	-----	-----	-----	---	---

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2022

Dari data Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih dalam kualitas kerja yang baik, ini terlihat dari banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju, tetapi dalam beberapa poin tertentu, seperti dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masih banyak pegawai yang memilih kurang setuju, dimana pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih belum sepenuhnya memenuhi penyelesaian target tugas yang diberikan. Selain itu masih banyak pegawai yang belum bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal ini semakin menguatkan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat terdapat masalah di dalamnya, dan ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhamiden (2015) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi. Menurut Sutikno dalam (Wahyuni et al. 2020) gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter ini yaitu model kepemimpinan dimana segala keputusan merupakan hak penuh dari pimpinan. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat menentukan kenyamanan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala divisi Pemantauan Lingkungan Hidup yang mengatakan “Pada Dinas Lingkungan Hidup sendiri sifat pimpinan yaitu otoriter dan umumnya rata-rata sifat pimpinan yang memimpin

pada sebuah organisasi pemerintahan itu bersifat otoriter yang dimana setiap keputusan dan kebijakan berada di tangan pimpinan. Untuk pembagian tugas juga telah diatur oleh pimpinan, dan sebagai bawahan kami hanya dapat melaksanakan setiap tugas yang diberikan tersebut. Untuk memastikan masalah yang terjadi pada dinas lingkungan hidup tersebut, adapun pra survei gaya kepemimpinan yang peneliti lakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Gaya Kepemimpinan Otoriter**  
**Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Keputusan terpusat</b>						
1	Pimpinan saya mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah	19	22	15	0	0
2	Semua tugas yang ada diberikan langsung oleh pimpinan	23	21	12	0	0
<b>Sikap Kepada Bawahan</b>						
3	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik kepada bawahan	17	20	19	0	0
4	Pimpinan memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik	10	18	27	1	0
<b>Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat</b>						
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan pendapat dalam diskusi	12	17	27	0	0
6	Pimpinan selalu mendengarkan saran yang diajukan oleh bawahan	14	19	23	0	0

<b>Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat</b>						
7	Pimpinan saya selalu mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.	11	16	23	6	0
8	Pimpinan saya selalu bertanya perkembangan pekerjaan setiap waktu.	13	22	21	0	0
	<b>Jumlah</b>	119	155	167	7	0

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei, 2022

Dari data Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa hampir semua pegawai kurang diberikan kebebasan dalam penyampaian pendapat maupun saran saat melakukan diskusi. Demikian pula adanya pengawasan ketat oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dimana hal tersebut menyebabkan rasa kurang nyaman dalam bekerja.

Selain dari gaya kepemimpinan, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi adalah salah satu komponen penting yang dibutuhkan organisasi baik antara atasan dan bawahan, antar rekan kerja, dan bawahan terhadap atasan. Menurut (Azwina, 2020) komunikasi organisasi merupakan rangkaian kegiatan dalam penyampaian dan penerimaan pesan dari segala bentuk aktifitas yang dilakukan dalam lingkup organisasi yang terkait dalam satu jaringan hubungan dan saling bergantung antara satu sama lain. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan organisasi dapat berjalan lancar. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan sesuai, maka akan sering terjadi kesalahpahaman anggapan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak terjalankan dengan baik. Komunikasi dalam memberikan arahan pada pekerjaan yang akan dilakukan sangatlah penting, agar pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan yang

semestinya.

Komunikasi yang terjalin antara Pimpinan dan pegawai pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat dianggap masih kurang efektif, dimana masalah komunikasi yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat adalah kurangnya komunikasi atau interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan. Sedangkan masalah komunikasi yang dialami sesama rekan kerja, kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan dari pra survei komunikasi yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Komunikasi Organisasi Dinas Lingkungan**  
**Hidup Kabupaten Sumbawa Barat**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Komunikasi dengan Atasan</b>						
1	Perintah yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik	16	20	23	0	0
2	Pimpinan memberikan informasi yang jelas terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	14	19	20	0	0
<b>Komunikasi dengan Bawahan</b>						
3	Saya menyampaikan pendapat mengenai setiap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	18	21	17	0	0
4	Saya memberikan informasi yang jelas terhadap rekan kerja yang mempunyai keterkaitan pekerjaan dengan saya	17	17	22	0	0
<b>Komunikasi dengan Rekan Kerja</b>						



5	Informasi yang diberikan rekan kerja dapat dipahami dengan baik	17	16	23	0	0
6	Saya berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam pekerjaan	15	20	21	0	0
<b>Jumlah</b>		97	113	126	0	0

Sumber: Data olahan kuesioner pra survei 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas diketahui pula beberapa pegawai yang masih belum dapat memahami secara jelas informasi yang diberikan atasan maupun oleh rekan kerja. Selain itu diskusi terkait pemecahan masalah pekerjaan antar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih belum sepenuhnya dilakukan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi tersebut baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja masih belum sepenuhnya efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya jawaban ragu-ragu oleh responden diatas.

Dalam penelitian ini, penulis juga melakukan wawancara awal dengan Kepala Seksi Bagian Pengawasan Lingkungan Hidup yang mengatakan “untuk komunikasi dengan pimpinan kami memang masih kurang efektif, dikarenakan intensitas pertemuan pegawai dengan pimpinan dapat dikatakan jarang. Oleh karenanya, sering terjadi *misscommucation* mengenai pekerjaan yang diberikan”. Jadi peneliti menyimpulkan bahwa ada masalah komunikasi yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan**

## **Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat masih belum sepenuhnya memenuhi penyelesaian target tugas yang diberikan.
2. Pegawai yang belum bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Adanya pengawasan ketat oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai menyebabkan rasa kurang nyaman.
4. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih belum efektif.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini sangat penting untuk menentukan fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat?

2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat?

3. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Sumbawa Barat.

## **2. Bagi Kantor Pemerintahan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat guna mengatasi masalah terutama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **3. Bagi Universitas**

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menambah perbendaharaan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **4. Bagi Peneliti Lainnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sebagai referensi atau bahan para peneliti berikutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai. Menurut Aminudin, dkk. (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang orang-orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hariandja dalam (Dewi 2021) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selanjutnya menurut Tsauri (2014:05) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya dari kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya tetapi juga kerja seluruh organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu capaian hasil kerja oleh karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai

suatu tujuan tertentu dari sebuah organisasi.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Sutrisno dalam ( Maisarah et al., 2018) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Kerjasama tim dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai bekerja dengan anggota lain di dalam organisasi dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu

secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*initiative*)

Mencakup beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

### 2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah proses organisasi untuk menilai kinerja pegawai. Tujuannya yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya. Menurut Huseno (2016:91) tujuan dilakukannya penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan.

5. Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai kinerja yang baik.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono dalam (Munthe and Tiorida, 2017) terdapat enam indikator kinerja. Keenam kategori tersebut antara lain:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.



## 6. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Maisarah et al., 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

#### 1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik

pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## 4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap tujuan kelompok, Kondalkar dalam (Maisarah et al., 2018). Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan, House dalam (Fazira and Mirani 2019). Menurut Kartini dalam (Fadli, 2019) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kepribadian, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan.

### **2.2.2 Pengertian gaya kepemimpinan otoriter**

Adair dalam (Haider, 2015) gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang hanya berfokus pada wewenang pemimpin saja. Segala keputusan dan kebijakan harus sesuai dengan berada di tangan pemimpin. Pemimpin tidak akan mengikut sertakan pegawai dalam mengambil keputusan, dalam artian pemimpin dengan gaya otoriter ini tidak membutuhkan saran

maupun ide dari bawahannya. Pemimpin hanya berorientasi pada kinerja bawahan semata tanpa memperhatikan keadaan yang dialami oleh karyawan di lapangan. Semua keputusan dan kebijakan harus dilaksanakan dan harus sesuai sesuai dengan kemauannya.

Pengertian kepemimpinan otoriter selanjutnya sejalan dengan pendapat diatas dimana menurut Reimond (2019:48) model kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar tetap berada pada pimpinan. Segala pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ada pada pimpinan, sedangkan bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

### **2.2.3 Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter**

Menurut (Haider, 2015), ciri-ciri kepemimpinan otoriter:

1. Semua kekuatan pengambilan keputusan adalah miliknya
2. tidak membiarkan orang lain mempertanyakan keputusan atau otoritas
3. kritis terhadap perbedaan pendapat
4. berorientasi pada tindakan
5. sangat kompetitif

### **2.2.4 Indikator gaya kepemimpinan otoriter**

Menurut Sutikno dalam (Rohmawati, 2019) indikator gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut:

1. Segala keputusan diambil oleh pimpinan
2. Tugas bawahan sangat diperinci oleh pimpinan.
3. Dalam bersikap kepada bawahan, pimpinan melibatkan perasaan pribadi sehingga lebih bersifat subjektif.

4. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengajukan pendapat akan tetapi semua keputusan berada pada pimpinan.
5. Pimpinan mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

Sedangkan menurut (Daryanto, 2011) indikator gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut:

1. Perintah pimpinan yang harus selalu diikuti, karyawan harus selalu patuh terhadap perintah atasan, melaksanakan perintah atasan tanpa harus berkomentar.
2. Membuat kebijakan sendiri, pimpinan membuat keputusan atas kebijakan yang dibuatnya sendiri dan tidak memberikan penjelasan secara rinci tentang rencana rencana yang akan dilakukan.
3. Membatasi partisipasi karyawan, pimpinan memberikan batasan kepada karyawan untuk memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan ataupun perbuatan terhadap upaya meningkatkan tujuan perusahaan.
4. Pengawasan yang ketat, karyawan selalu mendapatkan pengawasan yang ketat dalam melaksanakan tugas sehingga memberikan rasa kurang nyaman pada karyawan karena dibayangi rasa takut melakukan kesalahan.

## **2.3 Komunikasi Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Komunikasi**

Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris adalah “*communication*” berasal dari kata latin “*communicare*” yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan.

Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Dengan kata lain, komunikasi diartikan sebagai pemberitahuan sesuatu (pesan) dari satu pihak ke pihak lain dengan menggunakan suatu media.

Komunikasi dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Menurut Suranto dalam (Nurinaya, 2017) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara satu individu dengan individu yang lain, untuk itu dari masing-masing individu diharapkan memiliki kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan dalam proses komunikasi. Djoko Purwanto dalam (Dewi, 2021) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem, baik dengan simbol, sinyal-sinyal, tindakan atau perilaku dalam organisasi. Sementara itu Stewaed L. Tubbs, dkk (dalam Suhairi dkk., 2021) mengemukakan komunikasi yaitu proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan atau informasi dimana digunakan untuk mengkoordinasi individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan bersama.

### **2.3.2 Bentuk-bentuk Komunikasi**

Terdapat tiga bentuk komunikasi menurut Effendy dalam (Kumaat et al., 2020), diantaranya adalah komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok dan komunikasi massa.

### 1. Komunikasi antarpribadi

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang berlangsung dalam diri seseorang. Orang yang bersangkutan berperan sebagai komunikator maupun sebagai sebagai komunikan.

### 2. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi tatap muka yang dilakukan tiga atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagai informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya dengan akurat.

### 3 Komunikasi massa

Komunikasi massa merupakan sebuah proses penyampaian pesan melalui saluran-saluran media massa, seperti surat kabar, radio, televisi dan film yang dipertunjukkan di gedung-gedung bioskop.

#### **2.3.3 Fungsi Komunikasi Organisasi**

Menurut Liliweri dalam Thoriq (2020), ada dua fungsi komunikasi organisasi, yaitu:

##### 1) Fungsi Umum

Fungsi umum komunikasi, berfungsi untuk:

- a. Menyampaikan/memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensinya. Contoh: Deskripsi pekerjaan.
- b. Menjual gagasan dan ide, pendapat, dan fakta, termasuk menjual sikap organisasi dan sikap sesuatu yang merupakan subjek layanan.

Contoh: *Public relations*, pameran dan ekspo.

- c. Meningkatkan kemampuan karyawan, agar mereka bisa belajar dari orang lain (internal), belajar tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dikerjakan orang lain tentang apa yang “dijual” atau yang diceritakan orang lain tentang organisasi.
- d. Menentukan apa dan bagaimana membagi pekerjaan atau siapa menjadi atasan dan menjadi bawahan, besaran kekuasaan dan kewenangan, serta menentukan bagaimana, memanfaatkan sumber daya manusia, dan mengalokasikan manusia, mesin, metode, dan teknik dalam organisasi.

## 2) Fungsi Khusus

Fungsi khusus komunikasi berfungsi untuk:

- a. Membuat karyawan melibatkan diri ke dalam isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah perintah.
- b. Menciptakan dan menangani relasi antar sesama bagi peningkatan produk organisasi.
- c. Memiliki kemampuan menangani dan mengambil keputusan dalam suasana ambigu dan pasti.

### 2.3.4 Faktor-faktor komunikasi organisasi

Menurut (Handayani, 2014) faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Manusia

Manusia dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut



dengan istilah pegawai. Pegawai terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para atasan yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai.

## 2. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perbuatan saling membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi *administrator*, *manager*, dan pekerja, secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi organisasi.

## 3. Tujuan Bersama

Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program.

## 4. Peralatan

Unsur yang keempat adalah peralatan atau *equipment* yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).

## 5. Lingkungan

Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi, kebijaksanaan, strategi, anggaran, dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Dan juga beberapa tujuan tertentu.

### 2.3.5 Indikator Komunikasi Organisasi

Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan, Romli (2011).

Suranto dalam (Nisa, dkk. 2018), ada beberapa indikator komunikasi yaitu:

1) Pemahaman

Pemahaman merupakan kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi

terdapat adanya sebuah tindakan.

Menurut Robbins (2012:7) indikator komunikasi organisasi ada 3 yaitu :

1. Komunikasi dengan atasan

Komunikasi yang dijalankan dengan ciri utama informasi mengalir dari jabatan yang lebih tinggi kepada yang lebih rendah. Umumnya jenis informasi yang disampaikan sangat erat kaitannya dengan aktifitas kerja yang harus dilakukan anggota organisasi.

2. Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah. Fungsi yang dijalankan pada model ini lebih menekankan bagaimana bawahan memberikan respon atas kebijakan yang ditentukan oleh organisasi.

3. Komunikasi antar rekan kerja

Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

Menurut Mokodompit dalam (Anggraeni, dkk. 2021) indikator dalam komunikasi organisasi yakni:

1. Keterbukaan, merupakan suatu kondisi yang didalamnya tidak dapat rahasia.
2. Isi Pesan, merupakan bahan atau materi yang dipilih oleh komunikator untuk mengkomunikasikan maksudnya.
3. Perubahan sikap, merupakan peralihan atau pergeseran kecenderungan

untuk bertingkah laku terhadap suatu objek karena adanya suatu perubahan dari lingkungan.

4. Tingkat pemahaman pesan, merupakan dampak atau efek yang telah direncanakan.

## 2.4 Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya sebagai referensi untuk penulis bahwa kajian yang ingin diteliti layak dan telah terbukti mempunyai hasil dan hubungan yang signifikan.

Adapun kajian terdahulu dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Farida Agustin(2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang	Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ .
2	Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf (2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai t hitung $3,583 > t$ tabel 2,021.

3	Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin (2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian uji t yaitu $t_{hitung} 4,541 > t_{tabel} 1,684$ . Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi komunikasi atau semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau baik.
4	Ding Yuelan, Wang Jing (2018)	<i>Research on the Influence Mechanism of Organizational Communication Quality on Job Performance of the Post-90s Employees: The Mediating Effect of Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian dari komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $\beta = -0,554$ , $p < 0,01$ ; $\beta = -0,538$ , $p < 0,01$ ).
5	Zhen Wang, Yuan Liu and Songbo Liu (2019)	<i>Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader-member exchange and dependence on leader</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter tidak memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan dimana nilai ( $r = 0,26$ , $p < 0,01$ ) dan ( $r = 0,22$ , $p < 0,01$ ).
6	Rr.Vemmi Kesuma Dewi (2021)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 8,048 > t_{tabel} 2,002$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

7	M. Irawan Noor (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah DKI Jakarta	Berdasarkan hasil uji t hitung = 31,512 > t tabel 1,701 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah DKI Jakarta.
8	Erimas Manitu (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Propinsi Sulawesi Tengah	Hasil uji-t menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai di Badan Pemerintahan Desa dan Kemasyarakatan Sulawesi Tengah Pemberdayaan.
9.	Edison Kayoi, Bonifasia Elita Bharanti (2021)	<i>The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands</i>	Hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh t-hitung 2,311 > t-tabel 1,670 dengan signifikansi 0,025 < dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis pertama.

## 2.5 Kerangka Berpikir

### 2.5.1 Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai

Menurut Sutikno (2014:35) gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan). Beberapa penelitian telah dilakukan dan ditemukannya hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Erimas Manitu (2017) dan Edison Musa Kayoi (2021) mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis pertama.

### **2.5.3 Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai**

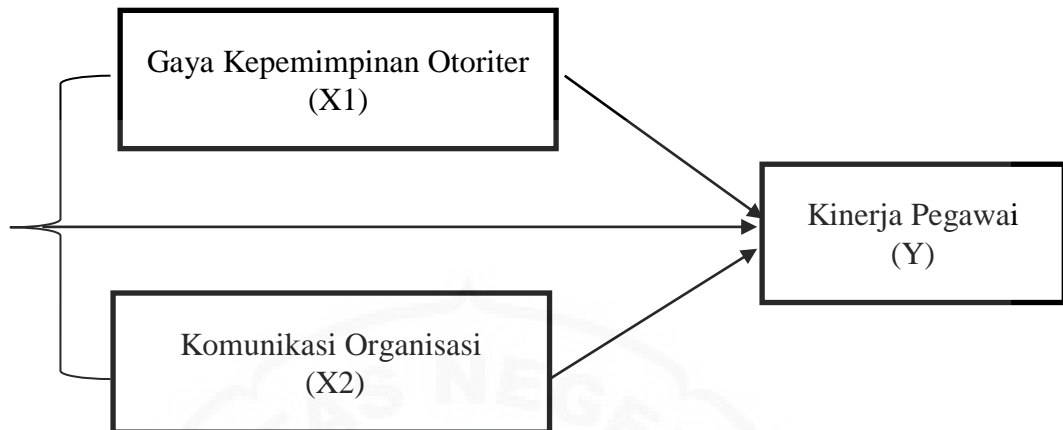
Menurut Eric Eisenberg dalam (Amaludin, 2020) komunikasi organisasi merupakan suatu proses yang terdiri dari bahasa dan interaksi sosial yang dapat mendorong tindakan yang terkoordinasi demi tercapainya tujuan bersama.

Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rr.Vemmi Kesuma Dewi (2021), Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf (2020) dengan hasil komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.3 Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi terhadap kinerja pegawai**

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi telah banyak dilakukan. Salah satunya menurut penelitian yang dilakukan oleh F.E Geralt, dkk (2020) dimana hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Bertitik tolak dari keseluruhan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar. 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

Keterangan :

X1 = Gaya Kepemimpinan Otoriter

X2 = Komunikasi Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pokok permasalahan yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan pada rumusan permasalahan, tujuan penelitian, dan kajian – kajian teori yang relevan ataupun hasil penelitian yang sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat

H01 : Gaya kepemimpinan otoriter (X1) tidak berpengaruh



signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

Ha1 : Gaya kepemimpinan otoriter (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

2. Pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat

H02 : Komunikasi organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

Ha2 : Komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

3. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat

H03 : Gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan komunikasi organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

Ha3 : Gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat yang beralamat di jalan Bung Hatta No.4, Kemutar Telu *Center*, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat, 84455. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2021 hingga Juli 2022.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 65 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *sampling total* dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 65 orang.

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X1) : Gaya Kepemimpinan Otoriter
2. Variabel Bebas (X2) : Komunikasi Organisasi
3. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai

#### **3.3.2 Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahan pemahaman mengenai variabel penelitian ini, peneliti memberikan definisi operasional variabel sebagai berikut :

##### **3.3.2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)**

Menurut Sutikno (2017:35) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain. Menurut Sutikno dalam (Rohmawati, 2019) indikator gaya kepemimpinan otoriter yaitu:

1. Segala keputusan diambil oleh pimpinan
2. Dalam bersikap kepada bawahan, pimpinan melibatkan perasaan pribadi sehingga lebih bersifat subjektif
3. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengajukan pendapat akan tetapi semua keputusan berada pada pimpinan.
4. Pimpinan mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

### **3.3.2.2 Komunikasi Organisasi (X2)**

Djoko Purwanto dalam (Dewi 2021) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem, baik dengan simbol, sinyal-sinyal, tindakan atau perilaku dalam organisasi. Menurut Robbins (2012:7) indikator komunikasi organisasi ada 3 yaitu :

1. Komunikasi dengan atasan

Komunikasi yang dijalankan dengan ciri utama informasi mengalir dari jabatan yang lebih tinggi kepada yang lebih rendah. Umumnya jenis informasi yang disampaikan sangat erat kaitanya dengan aktifitas kerja yang harus dilakukan anggota organisasi.

2. Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah. Fungsi yang dijalankan pada model ini lebih menekankan bagaimana bawahan memberikan respon atas kebijakan yang ditentukan oleh organisasi.

3. Komunikasi antar rekan kerja

Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

### **3.3.2.3 Kinerja (Y)**

Menurut (Aminudin et al. 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Maisarah et al., 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung keadaan dilapangan.

2. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara

Dilakukan dengan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

#### 4. Kuesioner

Dilakukan dengan cara menyebarkan angket secara tertulis langsung kepada responden.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ini digunakan untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap pertanyaan atau kalimat yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Skala *likert* memiliki lima kategori, yaitu:

Skor 1. STS = Sangat Tidak Setuju

Skor 2. TS = Tidak Setuju

Skor 3. RR = Ragu-Ragu

Skor 4. S = Setuju

Skor 5. SS = Sangat Setuju

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator-indikator variabel penelitian yang dirumuskan dengan *layout* kuesioner pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Layout Angket**

No.	Variabel	Indikator	No. Item	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	1. Segala keputusan diambil oleh pimpinan 2. Dalam bersikap kepada bawahan, pimpinan melibatkan perasaan pribadi sehingga lebih bersifat subjektif	1,2 3,4 5,6	

		3.Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengajukan pendapat akan tetapi semua keputusan berada pada pimpinan. 4. Pimpinan mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.	7,8	Ordinal
2	Komunikasi Organisasi	1. Komunikasi dengan atasan 2. Komunikasi dengan bawahan 3. Komunikasi antar rekan kerja	9,10 11,12 13,14	Ordinal
3	Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemampuan Kerjasama	15,16 17,18 19,20 21,22 23,24	Ordinal

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji instrumen penelitian bertujuan untuk menguji apakah daftar pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan untuk analisis regresi berganda, dimana data yang akan diregres harus lulus dari asumsi klasik. Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik, yang meliputi :

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) Uji validitas adalah suatu langkah untuk

menguji apakah instrument (kuesioner) layak digunakan atau tidak sebagai instrumen penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:125) koefisien korelasi dalam uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien relasi

$n$  = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum X^2$  = jumlah skor kuadrat variabel  $X$

$\sum Y^2$  = jumlah skor item variabel  $Y$

Dasar pengambilan dalam uji validitas adalah :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan atau pernyataan dalam angket dinyatakan valid.
2. jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Instrumen yang dilakukan dalam uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan 24 pernyataan. Pertanyaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) sebanyak 8 pertanyaan, komunikasi ( $X_2$ ) sebanyak 6 pernyataan, dan kinerja ( $Y$ ) sebanyak 10 pernyataan. Uji validitas ini akan



dilakukan kepada 30 responden diluar dari sampel dan dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa tepatnya di Jl. Garuda No. 96, Lembeh, Kec. Sumbawa, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dengan ketentuan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner variabel penelitian adalah valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* 25.0.

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas merupakan instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen digunakan *Alpha Cronbach*. Jika nilai alpha  $>$  0,60 maka data dikatakan *reliable* atau konsisten. Sebaliknya, jika nilai alpha  $<$  0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak *reliable* atau tidak konsisten. Untuk pengujian reliabilitas ini akan dibantu dengan menggunakan program aplikasi SPSS *for windows* 25.0.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi 2013: 88). Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan menganalisis data-data numerik dengan metode statistik.

### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan untuk analisis regresi berganda, dimana data yang akan diregres harus lulus dari asumsi klasik. Sebelum

data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik, yang meliputi :

#### **3.7.1.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013:160) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dan dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari regional dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.7.1.2 Uji Multikoleniaritas**

Uji multikoleniaritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 atau VIF di bawah 10 (Ghozali, 2013:148).

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika  $VIF < 10$  atau *collinierrity tolerance*  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

### 3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada satu model dapat dilihat dari pola gambar *scatter plot* model tersebut. Dasar pengambilan keputusan pada *scatter plot* yaitu:

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

### 3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

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

Regresi linear berganda digunakan untuk melihat variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), persamaan regresi linear berganda yaitu :

Keterangan:

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan Otoriter

$X_2$  = Komunikasi Organisasi

$e$  = Standar *error*

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

### 3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta atau kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah langkah penelitian selanjutnya. Machali, Imam dkk (2018).

#### 3.8.1 Uji t (Parsial)

Uji t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal dari hubungan variabel bebas gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan komunikasi organisasi (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Uji t tersebut dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan kriteria pengujian:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0.05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $< 0.05$ .  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### 3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan guna mengetahui signifikansi dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

Kriteria pengujian :

1.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0.05$ .  $H_0$  diterima, artinya variabel

independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0.05$ .  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

### 3.8.3 Uji Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui sumbangan kontribusi atau sumbangan gaya kepemimpinan otoriter (X1), komunikasi organisasi (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan rumus determinasi sebagai berikut:

$$R = \frac{b(n\sum x_1 x_2 y)(\sum x_1)(\sum y)}{n(\sum y^2)(\sum y)^2}$$

Untuk memperoleh hasil dalam mengelola data maka peneliti akan menggunakan *software* program SPSS 25.0 for windows.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Kabupaten Sumbawa Barat terbentuk pada tahun 2003 berdasarkan Undang Undang Nomor 30 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Sumbawa Barat di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Sumbawa. Kabupaten Sumbawa Barat pada awalnya terdiri dari 5 kecamatan yaitu Kecamatan Seteluk, Kecamatan Taliwang, Kecamatan Brang Rea, Kecamatan Jereweh dan Kecamatan Sekongkang. Saat ini, Kabupaten Sumbawa Barat telah berkembang menjadi 8 kecamatan atau bertambah 3 kecamatan yaitu kecamatan Maluk, Kecamatan Brang Ene dan Kecamatan Poto Tano.

Pada awalnya urusan lingkungan hidup ditangani oleh Kantor Lingkungan Hidup yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sumbawa Barat tertanggal 31 Januari 2008. Kantor Lingkungan Hidup saat itu terdiri dari Sub bagian Tata Usaha, Seksi AMDAL, Seksi Kebersihan dan Seksi Pertamanan.

Kemudian pada Tahun 2010, Kantor Dinas Lingkungan Hidup menjadi Badan Lingkungan Hidup dengan 4 Bidang yaitu Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup, Bidang Pertamanan, Bidang Kebersihan dan Bidang Pengelolaan LH. Kemudian pada Tahun 2017, Badan Lingkungan Hidup berubah

nomenklatur menjadi Dinas Lingkungan Hidup. Saat ini, Dinas Lingkungan Hidup menangani urusan lingkungan hidup yang terdiri dari urusan pengelolaan persampahan, urusan lingkungan hidup dan urusan pertamanan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **1. Visi Organisasi**

Visi Dinas Lingkungan Hidup adalah: “Terwujudnya Lingkungan Hidup yang Berkualitas”.

##### **2. Misi Organisasi**

Misi Dinas Lingkungan Hidup adalah:

1. Meningkatnya Kinerja Pengelolaan Persampahan
2. Meningkatnya Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau

#### **4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat memiliki Susunan Organisasi yang terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) Subbagian yaitu :
  1. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Subbagian Keuangan;
  3. Subbagian Koordinasi Penyusunan Program.
- c. Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup terdiri dari 2 (dua) seksi yaitu:
  1. Seksi Konservasi SDA;
  2. Seksi Penataan Lingkungan.
- d. Bidang Pengendalian Lingkungan Hidup terdiri dari 2 (dua) seksi yaitu:

1. Seksi Pengkajian Dampak Lingkungan;
  2. Seksi Pengawasan dan Penegakan Hukum Lingkungan.
- e. Bidang Kebersihan terdiri dari 2 (dua) seksi yaitu :
1. Seksi Sarana dan Prasarana Kebersihan;
  2. Seksi Pengurangan Persampahan.
- f. Bidang Pertamanan dan Penerangan Jalan Umum terdiri dari 2 (dua) seksi yaitu :
1. Seksi Pertamanan;
  2. Seksi Penerangan Jalan Umum.
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan fungsi Serta Tata Kerja Dinas-dinas Daerah Kabupaten Sumbawa Barat, maka Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang lingkungan hidup dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 4, Dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang lingkungan hidup;
- d. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;



- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi atau kewenangan secara optimal dilakukan langkah serta upaya yang nyata di barengi tersedianya tenaga pegawai yang handal dan profesional, saran dan fasilitas, dukungan dana yang memadai. Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sumbawa Barat sebagai Lembaga Pengelola Lingkungan yang sangat dituntut perannya dalam artian melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dalam pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.

#### 4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 65 orang. Karakteristik responden yang ditentukan adalah jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	44	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari data kuesioner tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 67,7% atau 44 orang, sedangkan perempuan sebanyak 32,3% atau 21 orang.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-29	2	3.1	3.1	3.1
	30-39	21	32.3	32.3	35.4
	40-49	38	58.5	58.5	93.8
	>50	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari data kuesioner tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-29 tahun berjumlah 2 orang (3,1%), berusia 30-39 tahun berjumlah 21 orang (32,3%), usia 40-49 tahun berjumlah 38 orang (58,5%), berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 4 orang (6,2%). Dengan demikian, mayoritas responden adalah berusia 40-49 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	15	23.1	23.1	23.1
	Diploma	11	16.9	16.9	40.0
	S1	37	56.9	56.9	96.9
	S2	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari data kuesioner tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden tingkat pendidikan diketahui pendidikan SMA berjumlah 15 orang atau (23,1%), pendidikan Diploma berjumlah 11 orang atau (16,9%), pendidikan S1 berjumlah 37 orang atau (56,9%) dan pendidikan S2 berjumlah 2 orang atau (3,1%). Dengan demikian, mayoritas responden tertinggi berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1).

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 65 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		S	%	S	%	R	%	T	%	ST	%
		S				R		S		S	
1	Semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa harus meminta persetujuan bawahan	2	3,1	4	70,	9	13,	8	12,	0	0
				6	8		8		3		
2	Pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai kehendaknya	2	3,1	4	70,	7	10,	10	15,	0	0
				6	8		8		4		

3	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik dengan setiap bawahan	7	10, 8	4 4	67, 7	14	21, 5	0	0	0	0
4	Pimpinan saya memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya sebagai teman kerja	8	12, 3	4 4	67, 7	13	20, 0	0	0	0	0
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif dalam pekerjaan	1	1,5	4 4	67, 7	19	29, 2	1	1,5	0	0
6	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan pendapat dalam diskusi	2	3,1	2 6	40, 0	35	53, 8	2	3,1	0	0
7	Pimpinan saya selalu mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat	2	3,1	2 6	40, 0	35	53, 8	2	3,1	0	0
8	Setiap pekerjaan selesai, pimpinan melakukan koreksi terhadap pekerjaan saya	2	3,1	3 2	49, 9	31	47, 7	0	0	0	0

Sumber: Hasil Data diolah dari kuesioner tahun 2022

Dari Tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan

kepada 65 responden, pernyataan 2 Pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai kehendaknya”, mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu 46 orang atau 70,8%, jawaban ragu-ragu 7 orang atau 10,8%. Artinya dari keseluruhan 65 responden ini masih ada yang menyatakan bahwa tidak sepenuhnya pemimpin ini memiliki gaya otoriter. Masih ada yang beranggapan bahwa pemimpin ini masih mau untuk tidak selalu mengandalkan dirinya dalam pengambilan keputusan ini terlihat dari responden 10 orang atau 15,4% menganggap tidak mesti pimpinan selalu mengambil keputusan sesuai kehendaknya sendiri artinya ada pelibatan pegawai dalam mengambil sebuah keputusan walaupun dominasi jawaban ada pada jawaban setuju. Begitu juga dengan jawaban dari pernyataan 1, pernyataan 5, pernyataan 6. Selanjutnya mengenai pernyataan “Pimpinan saya selalu mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat”, mendapat respon terendah dengan jawaban ragu sebanyak 35 orang atau 53,8% dan tidak setuju 2 orang atau 3,1 %.

## 2.Komunikasi Organisasi (X2)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Komunikasi Organisasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
9	Saya dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan pimpinan	3	4,6	47	72,3	13	20,0	2	3,1	0	0

10	Setiap mengalami kendala dalam pekerjaan, saya mendiskusikannya dengan pimpinan	3	4,6	43	66,2	17	26,2	2	3,1	0	0
11	Pimpinan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai pekerjaan kepada saya	5	7,7	40	61,5	20	30,8	0	0	0	0
12	Pimpinan saya selalu mengkomunikasikan hasil kinerja saya	4	6,2	36	55,4	23	35,4	2	3,1	0	0
13	Bagi saya, perbedaan antar divisi tidak menjadi penghalang dalam mendapatkan informasi	1	1,5	50	76,9	10	15,4	4	6,2	0	0
14	Bagi saya, perbedaan antar menjadi penghalang dalam mendapatkan informasi	1	1,5	47	72,3	16	24,6	1	1,5	0	0

Sumber: Hasil Data diolah dari kuesioner tahun 2022

Dari Tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 65 responden, pernyataan 13 mengenai “Bagi saya, perbedaan antar divisi tidak menjadi penghalang dalam mendapatkan informasi”, mendapat respon tertinggi yaitu 50 orang atau 76,9% dengan menjawab setuju dan 10 orang menjawab ragu atau 15,4%. Artinya masih ada yang menyatakan bahwa tidak sepenuhnya perbedaan antar divisi bukan penghalang bagi pegawai dalam mendapatkan informasi. Sedangkan pernyataan 12 mengenai “Pimpinan saya selalu mengkomunikasikan hasil kinerja saya”, mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu 23 orang atau 35,4%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		S	%	S	%	R	%	T	%	ST	%
		S				R		S		S	
15	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4	6,2	5	89,2	3	4,6	0	0	0	0
16	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja organisasi	2	3,1	6	95,4	1	1,5	0	0	0	0
17	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	2	3,1	4	67,7	19	29,2	0	0	0	0
18	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan dan instansi	1	1,5	4	64,6	22	33,8	0	0	0	0
19	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	2	3,1	5	90,8	4	6,2	0	0	0	0
20	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan	3	4,6	6	92,3	2	3,1	0	0	0	0

21	Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan	6	9, 2	5 4	83, 1	5	7,7	0	0	0	0
22	Saya memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	3	4, 6	5 4	83, 1	8	12, 3	0	0	0	0
23	Saya dapat melakukan kerjasama yang baik terhadap rekan kerja	2	3, 1	4 6	70, 8	16	24, 6	1	1, 5	0	0
24	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	2	3, 1	5 2	80, 0	11	16, 9	0	0	0	0

Sumber: Hasil Data diolah dari kuesioner tahun 2022

Dari Tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 65 responden, pernyataan 16 mengenai “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja organisasi”, mendapat respon tertinggi yaitu 62 orang atau 95,4% dengan menjawab setuju, sedangkan pernyataan 18 mengenai “Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan dan instansi”, mendapat respon terendah dengan jawaban setuju yaitu 22 orang atau 33,8%.

### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel. Uji validitas



dan reliabilitas dilakukan melalui penyebaran angket terhadap 30 orang responden. Instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan.

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* dan untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan dilakukan dengan program SPSS versi 25.0 *for windows*.

#### 4.3.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)**

Variabel	No. Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,607	0,361	Valid
	2	0,674	0,361	Valid
	3	0,685	0,361	Valid
	4	0,648	0,361	Valid
	5	0,882	0,361	Valid
	6	0,854	0,361	Valid
	7	0,765	0,361	Valid
	8	0,825	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7 diatas, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) adalah valid. Hal ini berdasarkan rumus yang berlaku, yaitu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hasilnya valid. Sehingga setiap butir pertanyaan pada variabel X1 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Croanbach Alpha*, yaitu:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan**  
**Otoriter (X1)**

**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.886	8

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, maka dapat dinyatakan bahwa bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) ini adalah reliabel karena *Croanbach Alpha* lebih besar dari r tabel, dimana  $0,886 > 0,361$ .

#### 4.3.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X2)

Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil validitas variabel Komunikasi Organisasi (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X2)**

Variabel	No. Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X2)	9	0,522	0,361	Valid
	10	0,569	0,361	Valid
	11	0,757	0,361	Valid
	12	0,823	0,361	Valid
	13	0,688	0,361	Valid
	14	0,750	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan hasil Tabel 4.9 diatas dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada Komunikasi Organisasi (X2) adalah valid. Hal ini berdasarkan rumus yang berlaku, yaitu jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka hasilnya valid. Sehingga

setiap butir pertanyaan pada variabel X2 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Croanbach Alpha*, yaitu:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Komunikasi Organisasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas, maka dapat dinyatakan bahwa bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel Komunikasi Organisasi (X2) ini adalah reliabel karena *Croanbach Alpha* lebih besar dari r tabel, dimana  $0,777 > 0,361$ .

#### 4.3.1.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	No. Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	15	0,481	0,361	Valid
	16	0,497	0,361	Valid
	17	0,583	0,361	Valid
	18	0,613	0,361	Valid
	19	0,375	0,361	Valid
	20	0,375	0,361	Valid
	21	0,556	0,361	Valid
	22	0,540	0,361	Valid
	23	0,632	0,361	Valid

	24	0,505	0,361	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan hasil Tabel 4.11 diatas dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Hal ini berdasarkan rumus yang berlaku, yaitu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hasilnya valid. Sehingga setiap butir pertanyaan pada variabel Y tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Croanbach Alpha*, yaitu:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	10

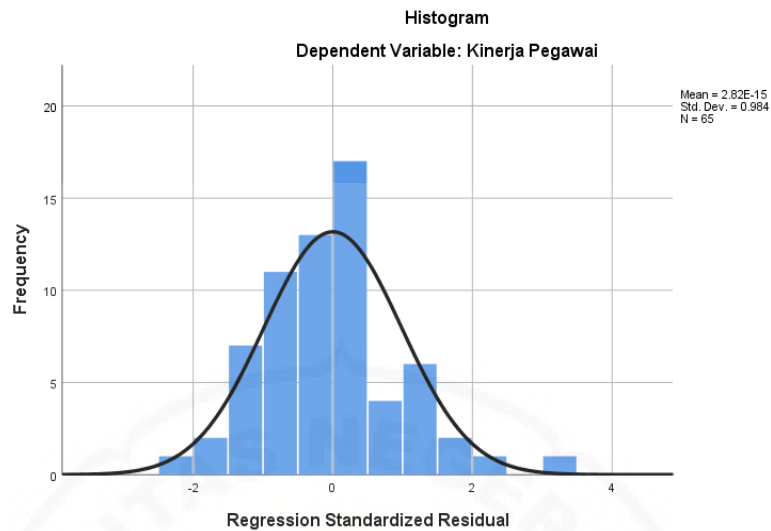
Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) ini adalah reliabel karena *Croanbach Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dimana  $0,681 > 0,361$ .

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

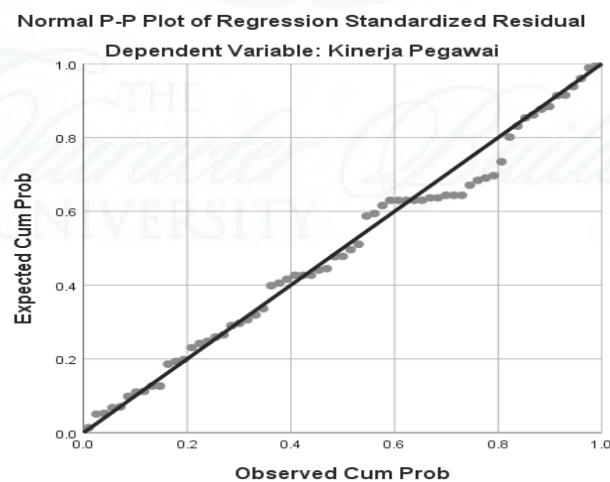
##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi telah terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.



**Gambar 4.1**  
**Histogram**

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Selain menggunakan histogram, alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Normal P-P Plot*, dimana bila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut terdistribusi normal.



**Gambar 4.2**  
**Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual**

Pada Gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil diatas, maka data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi uji normalitas data.

Selain menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dilihat dari residual. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan. Jika tingkat signifikan  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97878589
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.050
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas diketahui nilai signifikansi  $0,171 > 0,05$  artinya tingkat signifikannya  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual sudah berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, maka perlu dilakukan uji multikolinieritas yaitu dengan cara melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi. Dimana nilai  $VIF < 5$  dan nilai toleransi  $> 0,05$ .

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
<b>1</b>	Gaya Kepemimpinan Otoriter	0.958	1.044
	Komunikasi Organisasi	0.958	1.044
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai</b>			

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diketahui nilai toleransi untuk Gaya Kepemimpinan Otoriter = 0,958 dan Komunikasi Organisasi = 0,958, sedangkan VIF untuk Gaya Kepemimpinan Otoriter = 1,044 dan Komunikasi Organisasi = 1,044. Hal ini menunjukkan bahwa  $VIF < 10$  dan nilai toleransi  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

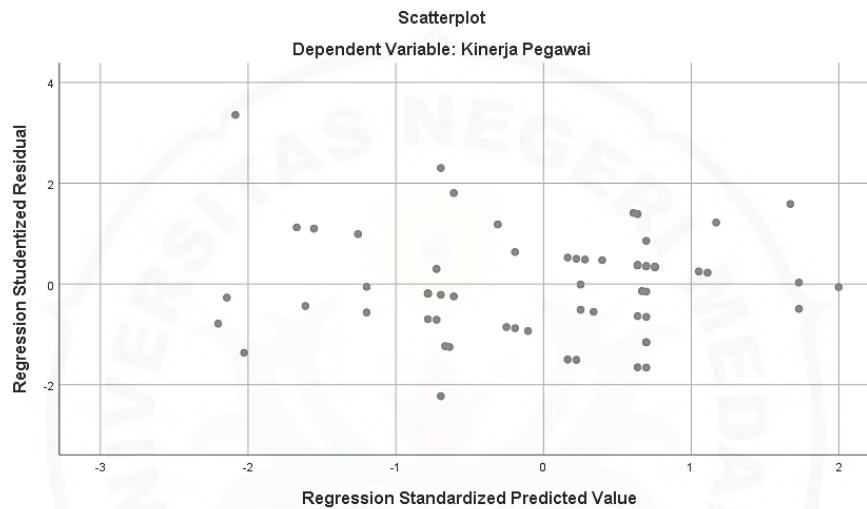
#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada satu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Dasar pengambilan keputusan pada *scatterplot* yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit),

maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan diangka angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.3**  
**Scatterplot Regresi Standar Residual**

Pada gambar *Scatterplot* 4.3 diatas di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul di suatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas.

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<i>Unstandardized</i>				
		<i>Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.599	3.864		7.143	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.003	.122	-.003	-.026	.979
	Komunikasi Organisasi	.513	.132	.462	3.883	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 27,599 + (- 0,003)X_1 + 0,513X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan Otoriter

X2 = Komunikasi Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a adalah 27,599, merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan variabel komunikasi organisasi (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.

2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar  $-0,003$ , menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan otoriter maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar  $-0,003$ , dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai, semakin kecil pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai.

3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar  $0,513$  menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan komunikasi organisasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar  $0,513$ , dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.6 Uji Hipotesis**

### **4.6.1 Uji t (Parsial)**

Metode dalam penentuan  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5%, dengan  $df = n - k$  (pada penelitian ini  $df = 65 - 2 = 63$ ), sehingga didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,99834. Hasil dari pengujian parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t X1 terhadap Y**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.670	3.498		10.767	.000
Gaya Kepemimpinan Otoriter	.040	.118	.043	.342	.734

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui nilai t hitung untuk pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X1) sebesar  $0,342 < t$  tabel  $1,99834$  dengan nilai signifikansi  $0,734 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t X2 terhadap Y**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.271	2.638		12.233	.000
Komunikasi Organisasi	.293	.117	.301	2.509	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui nilai t hitung untuk pengaruh komunikasi organisasi (X2) sebesar  $2,509 > t$  tabel  $1,99834$  dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,015 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	25.156	2	12.578	3.112	.001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	250.598	62	4.042		
	<i>Total</i>	275.754	64			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat diketahui nilai F hitung untuk pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $3,112 > F$  tabel 3,14 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

#### 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

**Tabel 4.19**  
**Uji R Square**

<b>Model Summary</b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.187	2.223

a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (IBM), 2022

Berdasarkan Tabel 4.19 nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,212 atau 21,2%. Jadi dapat disimpulkan, koefisien determinan *R Square* sebesar nilai 21,2% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap komunikasi organisasi secara bersama-sama sebesar 21,2% dan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Berdasarkan hasil analisis, maka adapun pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa  $t$  hitung gaya kepemimpinan otoriter sebesar  $0,342 < t \text{ tabel } 1,99834$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,734 > 0,05$  yang berarti bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat sehingga dapat disimpulkan hipotesis  $H_0$  ditolak.

Artinya, walaupun semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa harus meminta persetujuan bawahan, maka pegawai akan tetap mengerjakan pekerjaannya dengan teliti. Dan walaupun pimpinan selalu memutuskan sesuatu sesuai kehendaknya, maka pegawai tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja pada organisasi. Begitu juga dengan pengawasan yang ketat yang

dilakukan oleh pimpinan, pegawai akan tetap mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan tidak merasa tidak nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhen Wang, dkk (2019) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap kinerja bawahan. Karenanya ketergantungan pada pemimpin memberikan efek negatif dari kepemimpinan otoriter pada kinerja bawahan dan mengurangi efek tidak langsung dari kepemimpinan otoriter pada kinerja karyawan.

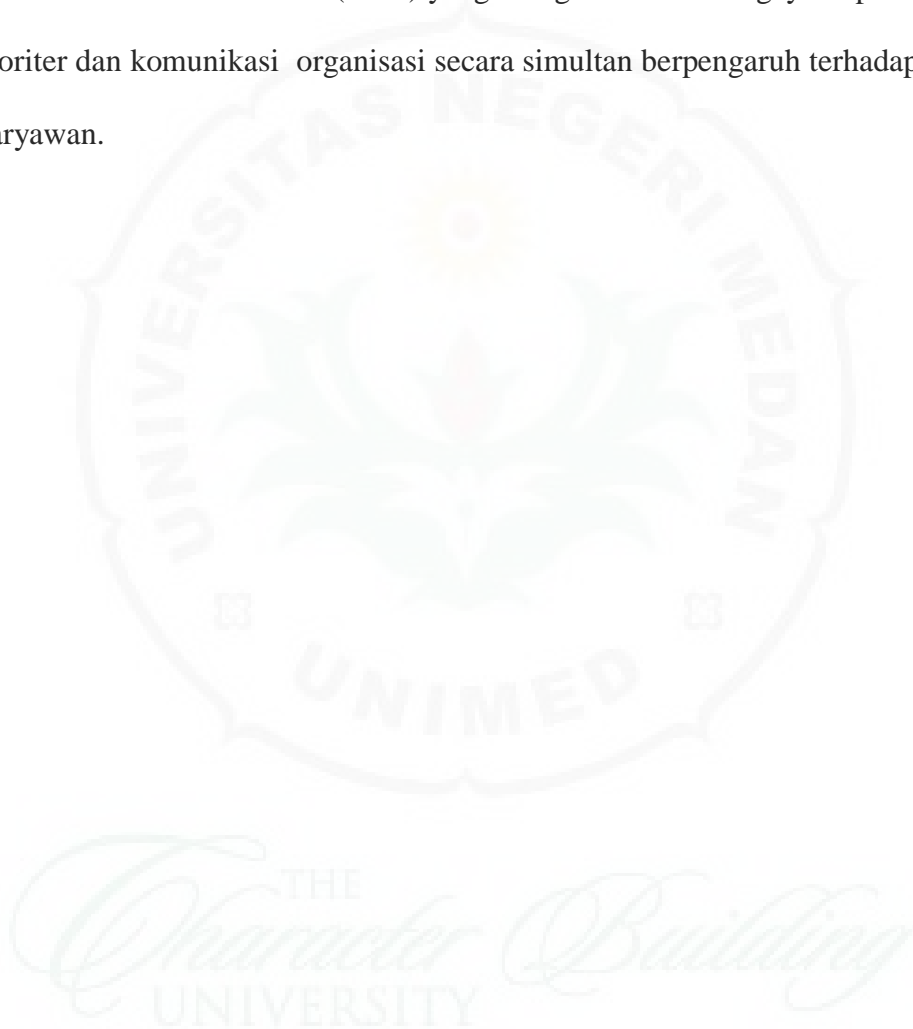
#### **4.7.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa  $t$  hitung komunikasi organisasi sebesar 12,233 >  $t$  tabel 1,99834 dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis  $H_{a2}$  diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rr.Vemmi Kesuma Dewi (2021) dengan hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan yang positif antara komunikasi dan kinerja pegawai yang berarti apabila komunikasi itu semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik dan efektif.

#### **4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian uji  $F$  yang telah dilakukan untuk  $F$  hitung gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3,112 >  $F$  tabel 3,14 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Geralt (2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi sama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka adapun saran yang dapat penulis berikan:

1. Kepada pimpinan instansi pemerintahan, diharapkan agar tidak memutuskan suatu keputusan sesuai dengan kehendaknya. Dan sebaiknya pegawai atau bawahan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Kemudian pimpinan instansi pemerintahan, harus lebih meningkatkan pengawasan kepada pegawai saat bekerja, karena menurut



hasil penelitian indikator mengenai mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat memiliki nilai terendah.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan antar divisi bukan penghalang bagi pegawai dalam bekerja mendapatkan nilai tertinggi sedangkan mengenai komunikasi pegawai terhadap pimpinan mendapatkan nilai terendah karena kurangnya komunikasi bersama dengan pimpinan jarang dilakukan. Untuk itu sebaiknya organisasi pemerintahan harus lebih sering membangun pertemuan bersama pegawai sehingga dapat terbangun komunikasi dalam organisasi. Hal tersebut berdasarkan indikator komunikasi dengan atasan.
3. Instansi pemerintahan sebaiknya tetap mempertahankan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja organisasi, karena dalam hasil penelitian menunjukkan pekerjaan yang dilakukan dengan standar kerja mendapat nilai tertinggi. Kemudian kepada pegawai harus meningkatkan volume pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang dilakukan mendapatkan nilai terendah, dan juga masih adanya pegawai yang belum bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan organisasi. Oleh karena itu diharapkan agar pegawai dapat memenuhi volume kerja dan jadwal bekerja yang ditetapkan oleh organisasi agar sesuai dengan harapan yang ingin dicapai.

4. Kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten sumbawa barat, dimana dalam penelitian ini masih terdapat faktor pengaruh lain diluar variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menyarankan adanya penelitian lebih lanjut dan mendalam dengan menambah atau mengganti variabel bebas terhadap kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.4. No.2. e-ISSN: 2598-9502.
- Aminudin, N., dkk. 2018. "*Weighted Product and Its Application to Measure Employee Performance.*" *International Journal of Engineering & Technology* (2.26): 102.
- Anggraeni, F.N., dkk. 2021. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Teknologi Ahura Quasantara". *Jurnal Manajemen*. Vol.12. No.3. e-ISSN:2301-4628.
- Anshori, M., Iswati, S. 2020. "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Surabaya: Airlangga University Press.
- Azwina, D., dan Shahnaz, Y. 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan". *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol.3 No.1. ISSN 2621-797.
- Dewi, Rr. Vemmi Kesuma. 2021. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4. No.2. e-ISSN: 2598-9502.
- Fadli, R. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo". *Jurnal Semarak*. Vol.2 No.2. e-ISSN:2622-3686.
- Fazira, Y., dan Riska, M. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai." *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Vol.4. No.1. e-ISSN:2614-8021.
- Geralt, F.E., dkk. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera". *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.2. ISSN: 2303-1174.
- Ghozali, I. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A.A., dan Sunardi, H.P. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*. Vol. 16. No.1
- Handayani, D.S. 2014. "Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan

- Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda". E-Journal. Ilmu Komunikasi, Vol.2 No.4. ISSN 0000-0000.
- Huseno, T. 2016. "Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja". Malang: Media Nusa Creative.
- Iqbal, N., dkk. 2015. "Effect Of Leadership Style On Employee Performance". *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol. 5. No.5. ISSN: 2223-5833.
- Juliandi, A.I. 2013. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis". Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kayoi, Edison Musa., dkk. 2021. "The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands". *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIoHS) Journal*. Vol. 3, No. 2. ISSN: 2685-3868.
- Kumaat, R., dkk. 2020. "Peran Komunikasi Dalam Pendidikan Pers Pada Wartawan di Sekretariat Aliansi Jurnalis Independen Manado". *Acta Diurna Komunikasi*. Vol.2, No.1 e-ISSN: 2807-6818
- Machali, I., dkk. 2018. "The Handbook of Education". Jakarta: Prenada Media
- Manitu, E. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Propinsi Sulawesi Tengah". *Jurnal Katalogis*. Vol.5. No.2. ISSN: 2302-2019
- Munthe, K., Ermina, T. 2017. "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol.3. No.1. ISSN:2460-8211.
- Nisa, I.C., dkk. 2018. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.2 No.5. e-ISSN: 2581-1584
- Noor, M.I. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpjs Ketenagakerjaan Kantor". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 8. No.2. E-ISSN: 2579-7476.
- Nurinaya. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, SaranaPrasarana dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar". *Jurnal Economic*. Vol.7 No.2.
- Reimond, N., dkk. 2019. " Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi".

Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.

- Robbins, S., dan Timothy, A.J. 2012. “Perilaku Organisasi” Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmawati, E., dan Wulandari, A. 2019. " *Relationship of Compensation, and Authoritary Leadership Styles and Employee Performance*". Jurnal Ekonomi. Vol.19.No.2. ISSN: 2685-3264.
- Romli. 2011. “Komunikasi Organisasi”. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif”. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhairi., dkk. 2019. "Peran Organisasi dan Komunikasi bagi Pimpinan Lingkungan Kerja. Vol.1. No.2. E-ISSN:2798-6683.
- Tiyas, A.P., dan Parmin. 2021. "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen". Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.3 No.2. e-ISSN: 2721-2777
- Tsauri, S. 2014. "Manajemen Kinerja". Jember: STAIN Jember Press.
- Wahyuni, I., dkk. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mutu Dan Distributif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (Snp).” Jurnal Pendidikan Teknik Sipil. Vol. II No. 2. e-ISSN: 2715-0437.
- Warella, S.Y., dkk. 2021. "Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia". Yayasan Kita Menulis.
- Wydeline., dkk. 2021.” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sinar Menara Deli”. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI). ISBN: 978-623-93614-6-4
- Yuelan, Ding. Jing, Wang. 2018. “*Research on the Influence Mechanism of Organizational Communication Quality on Job Performance of the Post-90s Employees: The Mediating Effect of Job Satisfaction*”. ICMESS. Vol.176
- Wang, Z., et al. 2019. “ *Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader- member exchange and dependence on leader*” *Frontiers of Business Research in China*.No.19

## LAMPIRAN 1 KUESIONER

### Lampiran 1.1 Kuesioner Pra Survei Penelitian

#### KUESIONER PRA SURVEI

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Pegawai

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat

Dengan ini saya bermaksud menyampaikan kuesioner untuk mendapatkan data penelitian. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis. Tidak ada jawaban yang dinilai salah, untuk itu mohon diisi sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri alami dan kerjakan sehari-hari selama bekerja.

Hormat Saya,



Adelia Mareliza Najib  
NIM.7183510031

## IDENTITAS RESPONDEN

NOMOR RESPONDEN:

Petunjuk : Jawab pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada kotak jawaban sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

1. Nama  
:
2. Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan  
:
3. Usia  20-29 Tahun  40-49 Tahun  
:
4. Pendidikan Terakhir  ~~S1~~  S10 Tahun, sebutkan....  
:  
 Diploma  S2
5. Lama Masa Kerja :  1-5 tahun  >10 tahun  
 6-10 tahun

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada kolom yang disediakan. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert*, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu-Ragu (RR) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Keputusan terpusat</b>						
1	Pimpinan saya mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah					
2	Semua tugas yang ada diberikan langsung oleh pimpinan					
<b>Sikap Kepada Bawahan</b>						
3	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik kepada bawahan					
4	Pimpinan memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik					
<b>Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat</b>						
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan pendapat dalam diskusi					
6	Pimpinan selalu mendengarkan saran yang diajukan oleh bawahan					
<b>Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat</b>						
7	Pimpinan saya selalu mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat					
8	Pimpinan saya selalu bertanya perkembangan pekerjaan setiap waktu					

### Komunikasi Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Komunikasi dengan Atasan</b>						
9	Perintah yang diberikan atasan dapat dipahami dengan baik					
10	Pimpinan memberikan informasi yang jelas terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan					
<b>Komunikasi dengan Bawahan</b>						



11	Saya menyampaikan pendapat saya mengenai setiap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
12	Saya memberikan informasi yang jelas terhadap rekan kerja yang mempunyai keterkaitan pekerjaan dengan saya					
<b>Komunikasi dengan Rekan Kerja</b>						
13	Informasi yang diberikan rekan kerja dapat dipahami dengan baik					
14	Saya berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam pekerjaan					

### Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi					
16	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					
<b>Kuantitas</b>						
17	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan					
18	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
19	Saya dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi					
20	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik					
<b>Tanggung Jawab</b>						
21	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ditentukan oleh organisasi					
22	Saya dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan					
<b>Kemampuan Kerjasama</b>						
23	Saya memiliki kerjasama yang baik dengan pegawai lain di semua bidang					
24	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

## Lampiran 1.2 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada  
Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri  
Pegawai

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat

Dengan ini saya bermaksud menyampaikan kuesioner untuk mendapatkan data penelitian. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis. Tidak ada jawaban yang dinilai salah, untuk itu mohon diisi sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri alami dan kerjakan sehari-hari selama bekerja.

Hormat Saya,



Adelia Mareliza Najib  
NIM.7183510031

## IDENTITAS RESPONDEN

NOMOR RESPONDEN:

Petunjuk : Jawab pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada kotak jawaban sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

1. Nama  
:
2. Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan  
:
3. Usia  20-29 Tahun  40-49 Tahun  
:
4. Pendidikan Terakhir  ~~S1~~  S10 Tahun, sebutkan....  
:  
 Diploma  S2
5. Lama Masa Kerja :  1-5 tahun  >10 tahun  
 6-10 tahun

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada kolom yang disediakan. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert*, yaitu:

- |                        |       |     |
|------------------------|-------|-----|
| 1. Sangat Setuju       | (SS)  | = 5 |
| 2. Setuju              | (S)   | = 4 |
| 3. Ragu-Ragu           | (RR)  | = 3 |
| 4. Tidak Setuju        | (TS)  | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) | = 1 |

### Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Keputusan terpusat</b>						
1	Semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa harus meminta persetujuan bawahan					
2	Pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai kehendaknya					
<b>Sikap Kepada Bawahan</b>						
3	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik dengan setiap bawahan					
4	Pimpinan saya memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya sebagai teman kerja					
<b>Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat</b>						
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif dalam pekerjaan					
6	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan pendapat dalam diskusi					
<b>Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat</b>						
7	Pimpinan saya selalu mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat					
8	Setiap pekerjaan selesai, Pimpinan melakukan koreksi terhadap pekerjaan saya					

### Komunikasi Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Komunikasi dengan Atasan</b>						
9	Saya dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan pimpinan					
10	Setiap mengalami kendala dalam pekerjaan, saya mendiskusikannya dengan pimpinan					
<b>Komunikasi dengan Bawahan</b>						

11	Pimpinan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai pekerjaan kepada saya					
12	Pimpinan saya selalu mengkomunikasikan hasil kinerja saya					
<b>Komunikasi dengan Rekan Kerja</b>						
13	Bagi saya, perbedaan antar divisi tidak menjadi penghalang dalam mendapatkan informasi					
14	Bagi saya, perbedaan antar jabatan tidak menjadi penghalang dalam mendapatkan informasi					

### Kinerja Pegawai (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
15	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
16	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja organisasi					
<b>Kuantitas</b>						
17	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan					
18	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan dan instansi					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
19	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan					
20	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
21	Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan					

22	Saya memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
<b>Kemampuan Kerjasama</b>						
23	Saya dapat melakukan kerjasama yang baik terhadap rekan kerja					
24	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

**TERIMAKASIH**

THE  
*Character Building*  
 UNIVERSITY

## LAMPIRAN 2

### Data Tabulasi Jawaban Responden Validitas dan Reliabilitas

<b>Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)</b>									
No Sampel	Item Pernyataan								Total
	<i>P1</i>	<i>P2</i>	<i>P3</i>	<i>P4</i>	<i>P5</i>	<i>P6</i>	<i>P7</i>	<i>P8</i>	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	3	4	4	3	4	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	3	3	3	3	28
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	3	4	4	4	3	3	29
12	4	4	4	3	4	3	4	4	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	3	3	3	3	3	3	26
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	3	3	30
18	4	3	4	4	4	4	4	3	30
19	4	4	4	4	3	3	3	3	28
20	4	4	4	4	3	3	3	3	28
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	3	4	5	5	4	4	3	4	32
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	4	4	4	3	3	3	3	28
<b>Total</b>									<b>890</b>

Variabel Komunikasi Organisasi (X2)							
No Sampel	Item Pernyataan						Total
	<i>P9</i>	<i>P10</i>	<i>P11</i>	<i>P12</i>	<i>P13</i>	<i>P14</i>	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	4	25
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	3	4	4	4	23
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	4	3	2	4	21
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	3	3	4	4	21
12	4	4	5	4	4	4	25
13	3	4	4	4	4	4	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	3	3	3	21
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	3	3	3	3	20
19	4	4	5	5	4	4	26
20	3	3	4	4	4	4	22
21	3	3	4	4	4	3	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	3	3	4	3	21
25	3	3	4	4	4	4	22
26	4	3	4	3	4	4	22
27	4	4	4	5	5	4	26
28	4	4	3	4	3	3	21
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	5	4	4	4	25
<b>Total</b>							<b>686</b>



Kinerja Pegawai (Y)											
No Sampel	Item Pernyataan										Total
	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
11	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
<b>Total</b>											<b>1175</b>

### LAMPIRAN 3

#### Data Tabulasi Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian

Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)									
No Sampel	Item Pernyataan								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	30
2	4	4	4	4	3	3	3	3	28
3	4	3	4	3	3	4	3	4	28
4	2	2	4	4	4	4	4	4	28
5	2	2	4	4	4	4	5	5	30
6	4	2	5	5	4	4	4	4	32
7	2	2	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	3	3	3	3	28
9	4	4	4	4	3	3	4	4	30
10	4	4	3	4	4	4	3	3	29
11	4	4	4	4	4	4	3	3	30
12	4	4	4	3	3	3	3	3	27
13	2	2	5	5	5	5	4	4	32
14	4	4	3	3	2	2	4	3	25
15	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	4	4	4	4	4	4	3	3	30
17	4	4	4	4	4	4	3	3	30
18	4	4	3	3	3	3	3	3	26
19	4	4	5	5	4	4	4	4	34
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	4	4	5	5	4	4	4	4	34
22	4	4	4	4	4	4	3	3	30
23	2	2	4	4	4	4	4	4	28
24	2	2	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	3	3	3	3	5	5	32
26	4	4	3	3	4	4	4	4	30
27	3	4	3	4	4	4	3	3	28
28	4	4	4	3	3	4	3	4	29
29	2	2	4	4	4	4	2	4	26
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	2	4	4	3	4	4	4	29
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	3	3	3	3	4	4	28
34	3	3	4	4	3	3	3	3	26
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	3	3	3	3	28



8	3	3	4	4	4	4	22
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	3	3	3	3	20
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	5	5	4	26
13	4	4	5	4	4	4	25
14	3	3	4	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	2	3	3	4	3	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	5	5	5	5	2	3	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	4	4	4	27
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	2	2	3	3	4	4	18
25	3	3	3	3	4	4	20
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	3	3	3	21
28	4	4	4	4	3	4	23
29	4	4	4	2	2	2	18
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	5	5	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	2	3	3	3	4	4	19
34	3	3	3	3	4	3	19
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	4	3	3	4	4	21
38	3	3	3	2	4	4	19
39	4	4	3	3	3	3	20
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	3	3	22
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	3	3	3	21
45	3	3	3	3	4	4	20
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	4	4	4	4	23
48	5	5	4	5	2	5	26
49	4	3	4	4	4	4	23
50	4	3	3	3	4	4	21

51	4	4	3	4	3	3	21
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	3	2	4	21
54	3	4	4	4	4	4	23
55	4	4	3	3	4	3	21
56	4	3	3	3	4	4	21
57	4	4	5	4	4	4	25
58	4	4	3	3	4	3	21
59	4	3	4	3	4	4	22
60	4	4	3	3	4	3	21
61	4	3	4	4	4	4	23
62	4	4	3	3	4	3	21
63	4	4	4	3	3	3	21
64	3	3	4	4	4	4	22
65	4	3	4	3	4	4	22
<b>Total</b>							<b>1456</b>

<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>											
<b>No Sampel</b>	<b>Item Pernyataan</b>										<b>Total</b>
	<i>P15</i>	<i>P16</i>	<i>P17</i>	<i>P18</i>	<i>P19</i>	<i>P20</i>	<i>P21</i>	<i>P22</i>	<i>P23</i>	<i>P24</i>	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
27	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
45	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
48	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
52	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
53	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
56	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
58	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
59	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
61	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
62	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
63	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	36
64	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
<b>Total</b>											<b>2534</b>

**LAMPIRAN 4**  
**Data Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas SPSS**

**4.1 Data Hasil Uji Validitas X1**

		<b>Correlations</b>								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.760**	.279	.188	.443*	.402*	.447*	.299	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000	.135	.320	.014	.028	.013	.109	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.760**	1	.489**	.376*	.443*	.402*	.268	.478**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.041	.014	.028	.152	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.279	.489**	1	.689**	.442*	.411*	.312	.490**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.135	.006		.000	.015	.024	.093	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.188	.376*	.689**	1	.446*	.552**	.280	.309	.648**
	Sig. (2-tailed)	.320	.041	.000		.014	.002	.134	.097	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.443*	.443*	.442*	.446*	1	.929**	.707**	.756**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.014	.014	.015	.014		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.402*	.402*	.411*	.552**	.929**	1	.623**	.675**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.028	.028	.024	.002	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.447*	.268	.312	.280	.707**	.623**	1	.802**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.013	.152	.093	.134	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.299	.478**	.490**	.309	.756**	.675**	.802**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.109	.008	.006	.097	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.607**	.674**	.685**	.648**	.882**	.854**	.765**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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





P17	Pearson Correlation	.194	.236	1	.636**	.131	.131	.236	.189	.116	-.131	.583**
	Sig. (2-tailed)	.305	.210		.000	.489	.489	.210	.317	.543	.489	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pearson Correlation	.000	.254	.636**	1	.141	.141	.254	.203	.181	.051	.613**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.176	.000		.456	.456	.176	.281	.338	.787	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	.509**	.557**	.131	.141	1	1.000**	-.062	-.050	-.182	.034	.375*
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.489	.456		.000	.745	.795	.335	.856	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	.509**	.557**	.131	.141	1.000**	1	-.062	-.050	-.182	.034	.375*
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.489	.456	.000		.745	.795	.335	.856	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation	.000	-.111	.236	.254	-.062	-.062	1	.802**	.400*	.371*	.556**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.559	.210	.176	.745	.745		.000	.028	.043	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	.000	-.089	.189	.203	-.050	-.050	.802**	1	.394*	.422*	.540**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.640	.317	.281	.795	.795	.000		.031	.020	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	.149	.036	.116	.181	-.182	-.182	.400*	.394*	1	.638**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.431	.849	.543	.338	.335	.335	.028	.031		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pearson Correlation	.000	.062	-.131	.051	.034	.034	.371*	.422*	.638**	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.745	.489	.787	.856	.856	.043	.020	.000		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.481**	.497**	.583**	.613**	.375*	.375*	.556**	.540**	.632**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.001	.000	.041	.041	.001	.002	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

#### 4.4 Data Hasil Uji Reliabilitas X1

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	9

#### 4.5 Data Hasil Uji Reliabilitas X2

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	10

#### 4.6 Data Hasil Uji Reliabilitas Y

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

**LAMPIRAN 5**  
**HASIL UJI STATISTIK RESPONDEN SPSS**

**5.1 Karakteristik Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	44	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>Usia</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-29	2	3.1	3.1	3.1
	30-39	21	32.3	32.3	35.4
	40-49	38	58.5	58.5	93.8
	>50	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>Pendidikan</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	15	23.1	23.1	23.1
	Diploma	11	16.9	16.9	40.0
	S1	37	56.9	56.9	96.9
	S2	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI FREKUENSI JAWABAN KUESIONER PENELITIAN

#### 6.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	12.3	12.3	12.3
	3.00	9	13.8	13.8	26.2
	4.00	46	70.8	70.8	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.4	15.4	15.4
	3.00	7	10.8	10.8	26.2
	4.00	46	70.8	70.8	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	21.5	21.5	21.5
	4.00	44	67.7	67.7	89.2
	5.00	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	20.0	20.0	20.0
	4.00	44	67.7	67.7	87.7
	5.00	8	12.3	12.3	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	22	33.8	33.8	35.4
	4.00	40	61.5	61.5	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	19	29.2	29.2	30.8
	4.00	44	67.7	67.7	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	35	53.8	53.8	56.9
	4.00	26	40.0	40.0	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	31	47.7	47.7	47.7
	4.00	32	49.2	49.2	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

## 6.2 Komunikasi Organisasi (X2)

### X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	13	20.0	20.0	23.1
	4.00	47	72.3	72.3	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
Total		65	100.0	100.0	

### X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	17	26.2	26.2	29.2
	4.00	43	66.2	66.2	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
Total		65	100.0	100.0	

### X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	30.8	30.8	30.8
	4.00	40	61.5	61.5	92.3
	5.00	5	7.7	7.7	100.0
Total		65	100.0	100.0	

### X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	23	35.4	35.4	38.5
	4.00	36	55.4	55.4	93.8
	5.00	4	6.2	6.2	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**X2.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	3.00	10	15.4	15.4	21.5
	4.00	50	76.9	76.9	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**X2.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	16	24.6	24.6	26.2
	4.00	47	72.3	72.3	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**6.3 Kinerja Pegawai (Y)****Y15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.6	4.6	4.6
	4.00	58	89.2	89.2	93.8
	5.00	4	6.2	6.2	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**Y16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	62	95.4	95.4	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
Total		65	100.0	100.0	



**Y17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	29.2	29.2	29.2
	4.00	44	67.7	67.7	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**Y18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	33.8	33.8	33.8
	4.00	42	64.6	64.6	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**Y19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.2	6.2	6.2
	4.00	59	90.8	90.8	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**Y20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	60	92.3	92.3	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
Total		65	100.0	100.0	

**Y21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.7	7.7	7.7

	4.00	54	83.1	83.1	90.8
	5.00	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	12.3	12.3	12.3
	4.00	54	83.1	83.1	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Y23

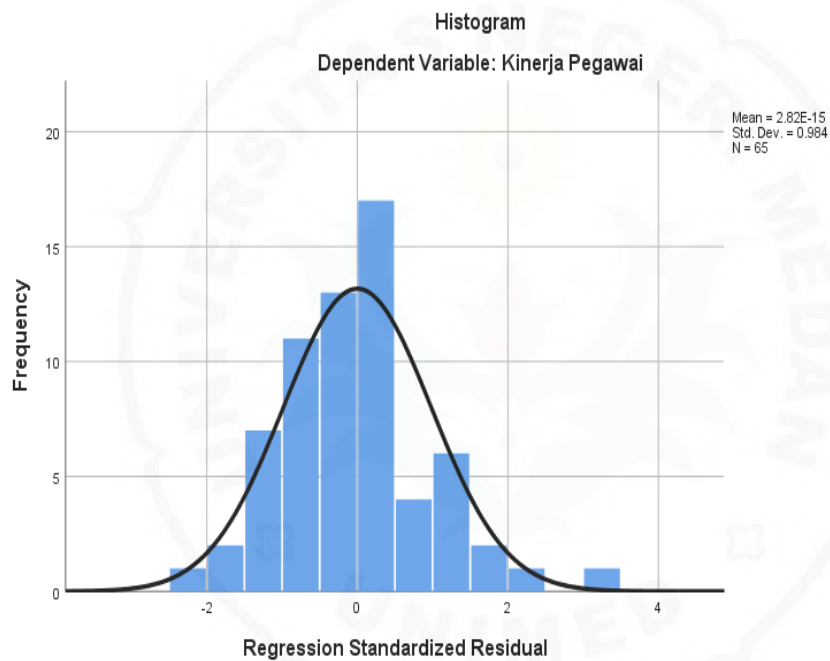
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	16	24.6	24.6	26.2
	4.00	46	70.8	70.8	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

### Y24

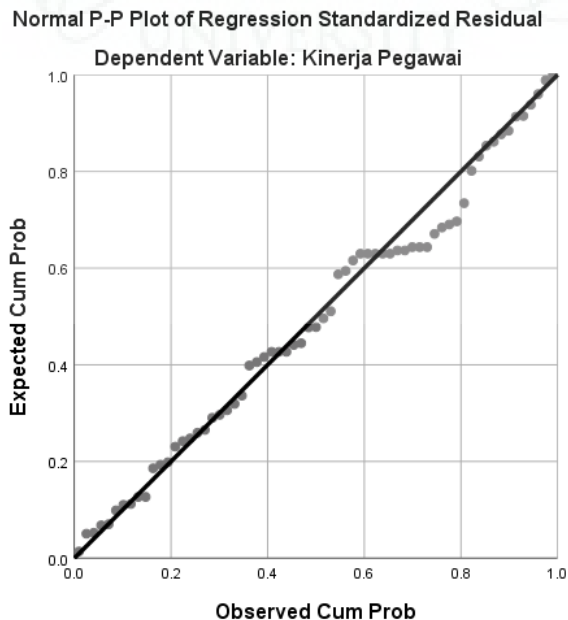
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	16.9	16.9	16.9
	4.00	52	80.0	80.0	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 7**  
**HASIL UJI NORMALITAS, MULTIKOLINEARITAS DAN**  
**HETEROKEDASTISITAS**

**7.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**



**7.2 Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

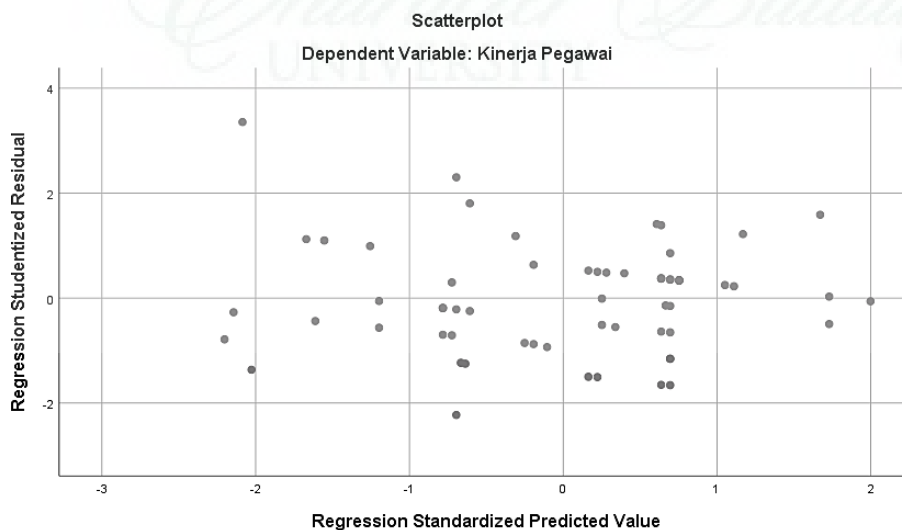


<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97878589
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.050
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

### 7.3 Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	0.958	1.044
	Komunikasi Organisasi	0.958	1.044
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai</b>			

### 7.4 Hasil Uji Heterokedastisitas



## LAMPIRAN 8

### HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.599	3.864		7.143	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.003	.122	-.003	-.026	.979
	Komunikasi Organisasi	.513	.132	.462	3.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 7.6 Hasil Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.670	3.498		10.767	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.040	.118	.043	.342	.734

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	32.271	2.638		12.233	.000
	Komunikasi Organisasi	.293	.117	.301	2.509	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 7.7 Hasil Uji F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	25.156	2	12.578	3.112	.001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	250.598	62	4.042		
	<i>Total</i>	275.754	64			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter

## 7.8 Hasil Uji R<sup>2</sup>

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.187	2.223

a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter

UNIVERSITAS SEBELA WISATA  
UNIMED  
THE Character Building UNIVERSITY

## RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama : Adelia Mareliza Najib  
Tempat/Tanggal Lahir : Denpasar Bali, 19 Maret 1999  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah  
No. Telepon : 0821-6444-7199  
Alamat : Dusun Tiu Gali, RT.001/RW.001, Desa Kemuning,  
Kecamatan Sekongkang, Kabupaten Sumbawa  
Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat - 84457  
Nama Ayah : Najib  
Nama Ibu : Eliza

### B. Pendidikan Formal

2006-2012 : SD Negeri 2 Sekongkang  
2012-2014 : SMP Negeri 1 Sekongkang  
2014-2017 : SMA Negeri 1 Sekongkang  
2018-2022 : Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Medan