

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR LURAH GUNUNG KEMALA**

PROPOSAL SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.



Oleh:
BINTANG QHOIRIL WIJAYA
2021110061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.

Disusun Oleh :

Nama : Bintang Qhoiril Wijaya

NIM : 2021110061

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

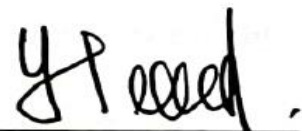
1. Amandin, S.Pt., M.M
Dosen Pembimbing I

18/07/2025



2. Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H
Dosen Pembimbing II

18/07/2025



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih



AMANDIN, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal
Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.

Disusun Oleh :

Nama : Bintang Qhoiril Wijaya

NIM : 2021110061

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui
Ketua Penguji


AMANDIN, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I


ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Anggota Penguji II


YUDI TUSRI, S.E., M.Si
NIDN. 0214087201

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


AMANDIN, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bintang Qhoiril Wijaya

NIM : 2021110061

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH GUNUNG KEMALA”** merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika, dan pedoman penulisan skripsi. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan,



BINTANG QHOIRIL WIJAYA

NIM. 2021110061

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR LURAH GUNUNG KEMALA**

Oleh :

BINTANG QHOIRIL WIJAYA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih

Email : bintangwijaya2612@gmail.com

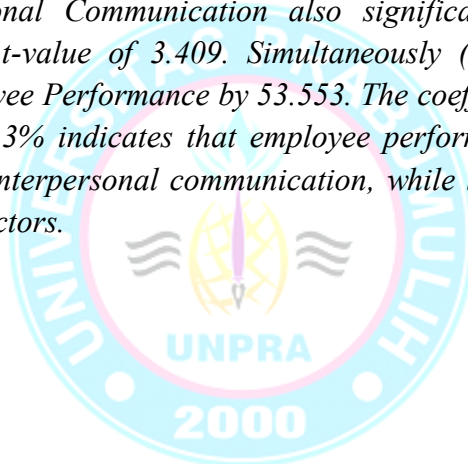
ABSTRAK

Berjalannya suatu kelompok atau organisasi tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan serta kemampuan komunikasi interpersonal, diterapkan yang diterapkan oleh Lurah Kelurahan Gunung Kemala yang baru saja dilantik. diduga untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala Kelurahan Gunung Kemala Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Sampel diambil dengan metode sampling jenuh sebanyak 31 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t), variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2.759, dan Komunikasi Interpersonal juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3.409. Secara simultan (uji F), kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,553. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.793 atau 79,3% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja

ABSTRACT

The progress of a group or organization is inseparable from the role of a leader. The leadership style and interpersonal communication skills applied by the newly appointed Head of Gunung Kemala Village are believed to influence the performance of subordinates. This study aims to determine the effect of leadership style and interpersonal communication on employee performance at the Gunung Kemala Village Office, Prabumulih Barat District, Prabumulih City. This research uses a quantitative approach with both primary and secondary data. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The sample method with 31 respondents. The results of this study show that partially (t-test), the Leadership Style variable significantly affects Employee Performance with a t-value of 2.579, and Interpesonal Communication also significantly affects Employee Performance with a t-value of 3.409. Simultaneously (F-test), both variables together affect Employee Performance by 53.553. The coefficient of determination value of 0.793 or 79,3% indicates that employee performance is influenced by leadership style and interpersonal communication, while the remaining 20,7% is influenced by other factors.



Keyword : Leadership Style, Interpersonal Communication, and Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dalam deras arus zaman, pemuda tetap menjadi nahkoda perubahan,
aku ingin mewarnai tidak diwarnai.”

“Jika kuda terjatuh, aku takut Allah akan menanyakan aku tentangnya.”

(Umar ibn al-Khatab)

PERSEMBAHAN

1. Untuk Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Suparman Eka Wijaya, S.Pd dan Ibu Rusneli, S.E., S.Pd terima kasih sudah menjadi sumber kekuatan yang tak pernah mendoakan, menyemangati, dan mendampingi dalam setiap langkah perjuangan.
2. Untuk Adik-ku, Fairuz Thansril Wijaya yang menjadi inspirasi untuk melanjutkan pendidikan kuliah.
3. Teman-teman terkhusus teman-teman Manajemen Angkatan 21 yang sudah mendampingi selama proses perkuliahan ini.
4. Terima kasih kepada semua pihak yang sudah mendukung dan membantu proses pembuatan skripsi ini.
5. Untuk Almamater kebanggaan Universitas Prabumulih

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH GUNUNG KEMALA.”** Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak dapat terlaksana apabila tidak ada bantuan, kerjasama, serta dukungan pihak-pihak yang telah membantu, dalam penyelesaian tugas akhir ini. Penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih yang telah bekerja keras mengelolah lembaga pendidikan ini demi kemajuan Universitas Prabumulih. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Pembantu Rektor beserta seluruh jajaran yang telah memberikan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka pembangunan mutu dan kualitas pendidikan di Universitas Prabumulih.
2. Bapak Alm. Ajabar Holan, S.IP., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Prabumulih, atas dukungan yang diberikan.
3. Bapak Alm. Ajabar Holan, S.IP., M.M. selaku Dosen Pembimbing I namun almarhum tidak sempat untuk melihat penulis melakukan sidang akhir

maupun momen kelulusan Strata Satu penulis, dan Ibu Yelli Aswariningsih, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II, atas segala bimbingan, masukan, dan nasihat yang sangat berarti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Bapak Tohirin, S.P., M.Pd. selaku Lurah beserta jajaran Staf Kantor Lurah Kelurahan Gunung Kemala Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih, yang telah membantu dan mempermudah proses penelitian yang dilakukan penulis di instansi tersebut.
5. Teman-teman yang berada di sisi penulis, di tengah malam panjang dan pagi yang lelah, kalian hadir, tak sekedar menemani namun menguatkan langkah saat nyaris menyerah. Terima kasih untuk segalanya!.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari sisi materi keilmuan. Hal ini tidak lepas dari keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan kesempurnaan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa menyertai kite semua. *Aamiin Ya Mujibassailin.*

Prabumulih, Mei 2025

Hormat Saya,



Bintang Qhoiril Wijaya
NIP. 2021110061

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulis.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Komunikasi Interpersonal	13
2.1.3 Kinerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran	25

2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Variabel Penelitian	27
3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Jenis dan Sumber Data	29
3.6 Variabel dan Definisi Operasional	30
3.7 Teknik Pengumpulan Data	32
3.8 Instrumen Penelitian	34
3.9 Uji Asumsi Klasik	35
3.10 Uji Regresi Linear Berganda	37
3.11 Pengujian Hipotesis	37
3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Persentase	51
4.3 Hasil Penelitian	53
4.4 Hasil Instrumen Penelitian	58
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.6 Hasil Uji Hipotesis	69
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN	82



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk	41
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Status	52
Tabel 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.6 Pengukuran Skala Likert.....	54
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal	56
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram.....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot	64
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastitas	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelurahan Gunung Kemala merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kota Prabumulih, kelurahan ini berada di Kecamatan Prabumulih Barat dan dipimpin langsung oleh seorang Lurah. Lurah sebagai pimpinan di tingkat lokal yang harus memiliki sikap kepemimpinan. Berjalannya suatu kelompok atau organisasi dikarenakan adanya seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya yang mampu mengendalikan kelompok tersebut. Cara berkomunikasi dari seorang pemimpin perlu diperhatikan juga, karena para bawahan dapat meningkatkan kinerjanya karena arahan atau perintah dari seorang pemimpin. Adanya seorang pemimpin berpengaruh dengan jalannya organisasi. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku, tindakan, dan sikap orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Arifin dalam Pemy (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dapat disimpulkan dalam mempengaruhi atau mengarahkan, pengikut membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dan secara tidak langsung dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar dapat meningkatkan kinerja para bawahannya atau pegawainya dan tujuan organisasi.

Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. tujuan dari komunikasi ialah melakukan interaksi dengan orang lain, hingga terjadi sebuah interaksi sosial antara dua orang atau lebih. Menurut Devito dalam Citra (2022) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Komunikasi sesama rekan kerja juga perlu dilakukan, agar menimbulkan sebuah hubungan di tempat kerja tersebut. Komunikasi interpersonal ke dua perspektif berbeda, sebagai berikut: 1) Saling terbuka selama komunikasi sehingga terjadi pergantian informasi yang seharusnya diberikan kepada komunikan. 2) Membangun hubungan komunikasi agar dapat bersikap jujur, yaitu komunikator mempengaruhi orang lain secara spontan (tanpa direncanakan). Seorang pemimpin harus melihat, merespon, dan mendengarkan dengan sigap untuk menciptakan komunikasi yang baik. Untuk menciptakan komunikasi yang baik, pemimpin dapat bersedia berkolaborasi dengan karyawannya atau pegawainya. Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi kepada bawahannya sehingga para bawahan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Dalam sebuah institusi tentu menggunakan komunikasi harus dilakukan dengan baik, sehingga tujuan dalam organisasi tersebut tercapai.

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai tujuan, menyelesaikan tugas, dan memenuhi harapan yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Peningkatan sebuah kinerja juga dapat dipengaruhi diantaranya gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dari seorang pemimpin.

Menurut Poltak dalam Fitriani (2023) bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Yang berarti kinerja pegawai memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan dan kesehatan organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai dapat memberikan kontribusi positif kepada berbagai aspek organisasi, sementara kinerja yang kurang baik dapat menimbulkan berbagai masalah, sehingga menjadi penting untuk selalu memperhatikan kinerja pegawai. Namun untuk menjaga kinerja pegawai bisa terjaga secara baik, itu dapat tergantung dari seorang pemimpin itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan roda organisasi diantaranya melalui gaya kepemimpinan dan cara berkomunikasi interpersonalnya, sehingga para pegawai dapat bekerja secara baik bahkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi, memberikan arahan, mendengarkan pendapat bawahannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja para bawahannya. Sedangkan komunikasi interpersonal juga sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Diantaranya yaitu, menyampaikan informasi dengan jelas dan membangun hubungan yang kuat di antara para bawahan atau pegawainya. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, pada gilirannya dapat berpengaruh pada keberhasilan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan yang baik membantu pemimpin membangun hubungan positif dengan tim. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dan tujuan

dengan jelas dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja dengan lebih giat.

Seorang Lurah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan komunikasi interpersonal yang terbuka, jelas, dan berkelanjutan antara lurah dan pegawai sangat penting untuk memastikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dapat dipahami dengan baik. Seorang lurah yang efektif dalam komunikasi interpersonal akan lebih mudah membangun rasa saling percaya dan kerja sama terhadap pegawainya, serta dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di kantor tersebut.

Penulis mengangkat permasalahan terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dari seorang lurah di Kantor Lurah Gunung Kemala dikarenakan terjadinya pergantian lurah baru, yaitu Bapak Tohirin, S.Pd., M.Pd yang menjabat sebagai Lurah Kelurahan Gunung Kemala pada tanggal 25 Juli 2023. Penulis ingin mengetahui apakah dengan bergantinya lurah baru yang otomatis berubahnya gaya kepemimpinan dan cara berkomunikasi dari lurah lama akan mempengaruhi kinerja para pegawai di sana.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang variabel penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Kelurahan Gunung Kemala, sehingga penulis tertarik untuk mengemukakan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Gunung Kemala?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Gunung Kemala?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi lembaga yang diteliti dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya di bidang kepemimpinan pada suatu organisasi.
2. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi yang bersangkutan dapat memberikan masukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Bagi pembaca dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulis

Untuk memudahkan pemahaman, penjelasan pokok permasalahan yang dibahas, maka skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang memberikan dasar tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk hasil analisis dan pembahasan berdasarkan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kempemimpinan

Gaya kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai suatu cara atau strategi pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan atau memotivasi terhadap bawahannya. Kepemimpinan itu sendiri sangat diperlukan dalam sebuah lembaga, tanpa adanya kepemimpinan maka para bawahan akan kehilangan arah dan kehilangan tujuan. Menurut Edi dalam Aini (2022) gaya kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.. Artinya jika seorang pemimpin ingin terus dipercaya oleh bawahannya maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinannya yang baik sesuai keadaan bawahannya.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam menjalankan suatu organisasi, terdapat banyak jenis kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin. Menurut Arif, dkk (2024) mengemukakan pendapatnya mengenai jenis-jenis gaya kepemimpinan dalam bukunya, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Pelatihan (*Coaching Leadership*)

Seorang pemimpin harus dengan cepat mengenali sebuah kekuatan, kelemahan, dan mampu memotivasi anggota tim untuk membantu anggota

tim dalam menetapkan tujuan yang cerdas dan kemudian memberikan *feedback* yang mendorong pertumbuhan. Tipe pemimpin ini harus terampil dalam menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi.

b. Gaya Kepemimpinan Visioner (*Visionary Leadership*)

Pemimpin visioner memiliki kemampuan yang kuat untuk mendorong kemajuan dan mengantar perubahan dengan menginspirasi karyawan atau bawahan dan mendapatkan kepercayaan untuk ide-ide baru. Seorang pemimpin visioner mampu membangun ikatan organisasi yang kuat. Mereka berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan di antara bawahan langsung dan rekan kerja. Gaya visioner sangat membantu untuk organisasi kecil agar mampu berkembang pesat, atau organisasi yang lebih besar agar mengalami transformasi atau restrukturisasi perusahaan.

c. Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

Pemimpin ini memiliki pola pikir mengutamakan seseorang dan percaya bahwa anggota tim merasa terpenuhi secara pribadi dan profesional, akan menjadikan anggota lebih mudah diatur dan mampu menghasilkan pekerjaan yang hebat. Karena memperhatikan kepuasan dan kolaborasi karyawan atau bawahan, mereka cenderung mendapat rasa hormat yang lebih tinggi dari karyawannya. Gaya kepemimpinan yang melayani sangat baik dalam membangun moral karyawan dan membantu orang-orang terlibat dengan maksimal dalam pekerjaan mereka.

d. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Ini mengarah pada gaya kepemimpinan yang otoriter, tipe pemimpin ini adalah seseorang yang fokus pada hasil dan efisiensi. Pemimpin seperti ini sering membuat keputusan sendiri atau dengan kelompok kecil yang terpercaya dan mengharapkan karyawan atau bawahan untuk melakukan persis seperti yang diminta. Gaya otokratis dapat berguna dalam organisasi dengan pedoman yang ketat atau industri yang butuh kepatuhan tinggi. Ini juga dapat bermanfaat digunakan pada karyawan atau bawahan yang membutuhkan banyak pengawasan. Namun, gaya kepemimpinan ini dapat melumpuhkan kreativitas dan membuat karyawan merasa terkekang.

e. Gaya Kepemimpinan Lepas Tangan

Berbalik dari tipe kepemimpinan otokratis, sebagian besar berfokus pada pemberian banyak tugas kepada anggota tim dan memberikan sedikit pengawasan. Sebab, seorang pemimpin tidak menghabiskan waktu mereka secara intensif mengelola karyawan, namun justru sering kali memiliki fokus untuk proyek lain. Pemimpin dapat mengadopsi gaya kepemimpinan ini ketika memiliki anggota tim yang sangat berpengalaman, terlatih, dan memerlukan sedikit pengawasan. Namun, itu juga dapat menyebabkan penurunan produktivitas jika bawahan bingung dengan tujuan pemimpin mereka, atau jika beberapa anggota tim membutuhkan motivasi dan batasan yang konsisten untuk bekerja dengan baik.

f. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya demokratis yang juga disebut gaya partisipatif adalah kombinasi dari tipe pemimpin otokratis dan lepas tangan. Pemimpin yang demokratis adalah seseorang yang meminta masukan dan mempertimbangkan *feedback* dari timnya sebelum mengambil keputusan. Karena anggota tim merasa suara mereka didengar dan kontribusi mereka penting, gaya kepemimpinan yang demokratis sering kali dipuji karena mendorong tingkat keterlibatan bawahan dan kepuasan tempat kerja yang lebih tinggi. Karena jenis kepemimpinan ini mendorong diskusi dan partisipasi, ini adalah gaya yang sangat baik untuk organisasi yang berfokus pada kreativitas dan inovasi.

g. Gaya Kepemimpinan Penentu Kecepatan (*Pacesetter Leadership*)

Gaya ini adalah salah satu yang paling efektif untuk mencapai hasil dengan cepat. Pemimpin berfokus pada kinerja, sering kali menetapkan standar tinggi, dan meminta pertanggungjawaban anggota tim mereka untuk mencapai tujuan.

h. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan ini berfokus pada komunikasi yang jelas, penetapan tujuan, dan motivasi bawahan. Namun, alih-alih menempatkan Sebagian besar energi ke dalam tujuan individu setiap bawahan, pemimpin transformasional lebih fokus pada komitmen terhadap tujuan organisasi.

i. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional adalah seseorang yang berfokus pada kinerja. Di bawah gaya kepemimpinan ini, pemimpin menetapkan insentif yang telah ditentukan Sebagai pacuan. Pemimpin transaksional juga berfokus pada bimbingan, intruksi, dan pelatihan untuk mencapai tujuan dan iming-iming menikmati imbalannya.

j. Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Pemimpin birokrasi mengharapkan anggota tim untuk mengikuti aturan dan prosedur persis seperti yang tertulis. Gaya birokrasi berfokus pada tugas tetap agar setiap bawahan memiliki daftar tanggung jawab yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini paling efektif di industri atau departemen yang sangat teratur.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Reitz dalam David (2022) mengemukakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepribadian Pemimpin

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu pemimpin, latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.

b. Perilaku Atasan

Harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

c. Perilaku Bawahan

Kinerja bawahan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar belakang Pendidikan juga dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang akan digunakan

d. Harapan dan Perilaku Rekan Kerja

Saran dan pendapat yang diberikan oleh rekan kerja dapat menentukan efektivitas seorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

e. Persyaratan Tugas

Tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

f. Iklim dan Kebijakan Organisasi

Iklim dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap harapan dan perilaku seluruh anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Rivai dalam Aini (2022), yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dengan bawahan.
 - b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuan.
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan Keputusan secara musyawarah.
 - b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Komunikasi Interpersonal

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito dalam Oktaviani (2022) komunikasi interpersonal adalah suatu kecakapan atau keterampilan komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau di antara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan terhadap pesan yang akan disampaikan dalam suatu proses komunikasi yang sedang

dilakukan. Yang artinya seseorang dalam menyampaikan sesuatu harus lugas dan seseorang pendengar harus fokus apa yang disampaikan orang tersebut. Sering sekali terdapat di suatu organisasi atau suatu instansi tertentu mengalami kesalahpahaman dalam sebuah pembicaraan, hal ini bisa menjadi penyebab jalannya organisasi tersebut sedikit terhambat sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Jika komunikasi interpersonal berjalan dengan baik dalam sebuah organisasi, baik dari pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan serta sesama pegawai maka organisasi tersebut dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan persoalan maupun pekerjaan, sehingga akan menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan. Komunikasi interpersonal bukan hanya sekedar komunikasi atau untuk penyampaian pesan, namun juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling menghormati satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Lunandi dalam Sidiq (2023) berpendapat ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu:

a. Citra Diri (*Self Image*)

Setiap manusia merupakan gambaran tertentu mengenai dirinya, status sosialnya, kelebihan dan kekurangannya. Dengan kata lain citra diri menentukan ekspresi dan persepsi orang. Manusia belajar menciptakan citra diri melalui hubungannya dengan orang lain, terutama manusia lain yang penting bagi dirinya. Melalui kata-kata maupun komunikasi tanpa

kata (perlakuan, pandangan mata dan sebagainya) dari orang lain ia mengetahui apakah dirinya dicintai atau dibenci, dihormati atau diremehkan, dihargai atau direndahkan. Citra diri sebagai seseorang yang lemah akan terlihat pada komunikasinya dengan orang lain. Sukar berbicara bebas, sulit mengatakan isi hati dan pikiran, ataupun yang terjadi sebaliknya.

b. Citra Pihak Lain (*The Image of The Others*)

Citra pihak lain juga menentukan cara dan kemampuan orang berkomunikasi. Di pihak lain, yaitu orang yang diajak berkomunikasi mempunyai gambaran khas bagi dirinya. Kadang dengan orang yang satu komunikatif lancar, tenang, jelas dengan orang lainnya tahu-tahu jadi gugup dan bingung. Ternyata pada saat berkomunikasi dirasakan campur tangan ataupun umpan balik citra diri dan citra pihak lain.

c. Lingkungan Fisik

Tingkah laku manusia berbeda dari satu tempat ke tempat lain, karena setiap tempat ada norma sendiri yang harus ditaati. Contohnya orang yang suka berteriak pada waktu berada di rumah sendiri, ia cenderung banyak berbisik di tempat beribadah.

d. Lingkungan Sosial

Lingkungan fisik dan sosial mempengaruhi tingkah laku dan cara berkomunikasi, tingkah laku dan komunikasi dapat mempengaruhi suasana lingkungan, setiap orang harus memiliki kepekaan terhadap lingkungan yang ditempati, memiliki kemahiran untuk membedakan

lingkungan yang satu dengan lingkungan yang lain. Penting untuk memahami garis-garis atraksi dan penghindaran dalam sistem sosial agar mampu mengetahui penerimaan dan penyampaian pesan yang diberikan.

e. Kondisi

Kondisi fisik punya pengaruh terhadap komunikasi yang sedang sakit kurang cermat dalam memilih kata-kata. Kondisi emosional yang kurang stabil, komunikasinya juga kurang stabil, karena komunikasi berlangsung timbal balik. Kondisi tersebut bukan hanya mempengaruhi pengiriman komunikasi juga penerima. Komunikasi berarti peluapan sesuatu yang terpenting adalah meringankan kesesalan yang dapat membantu meletakkan segalanya pada proporsi yang lebih wajar.

f. Bahasa

Badan Komunikasi tidak hanya dikirim atau terkirim melalui kata-kata yang diucapkan. Badan juga merupakan medium komunikasi yang kadang sangat efektif kadang pula dapat samar. Akan tetapi dalam hubungan antara orang dalam sebuah lingkungan kerja tubuh dapat ditafsirkan secara umum sebagai bahasa atau pernyataan.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito dalam Oktavani (2022) menyatakan pendapatnya mengenai indikator-indikator dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

a. Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan merupakan terdapat kemauan untuk terbuka dalam mengatakan secara apa adanya tentang dirinya sendiri. Seperti halnya

terbuka dalam suatu masalah kepada orang-orang terdekat. Adapun indikator dari aspek keterbukaan antara lain memulai hubungan baru dengan orang lain, menunjukkan keterbukaan dalam hubungan dengan 34 orang lain, menunjukkan kepercayaan kepada orang lain untuk berbagi perasaan.

b. Empati (*Empathy*)

Empati merupakan suatu perasaan yang mana individu tersebut dapat merasakan perasaan yang dirasakan oleh orang lain. seperti ikut menyimak, mendengarkan dengan seksama, serta menerima apa adanya setiap ungkapan seseorang. Adapun indikator dari empati antara lain menunjukkan perhatian kepada orang lain, menjaga perasaan orang lain, mengerti keinginan orang lain.

c. Dukungan (*Support*)

Dukungan yaitu seseorang yang memberikan suatu masukan ataupun solusi yang baik terhadap ungkapan yang disampaikan oleh seseorang. Dalam komunikasi interpersonal aspek dukungan cukup penting karena dengan adanya aspek ini maka komunikasi dapat berjalan lebih efektif. Adapun indikator dari aspek dukungan antara lain memberi dukungan kepada orang lain, memberikan penghargaan kepada orang lain, spontanitas.

d. Sikap Positif (*Positiveness*)

Ketika seseorang memiliki pikiran yang positif, maka komunikasinya dengan orang lain akan menjadi positif juga. Dengan adanya pikiran yang

positif maka ketika ada orang lain yang sedang mengungkapkan perasaannya dapat membuka diri dan tidak bersikap negative ketika berkeluh kesah sehingga dapat memberikan masukan secara bijaksana. Adapun indikator dari aspek rasa positif antara lain menghargai perbedaan yang ada pada orang lain, berpikir positif kepada orang lain, dan tidak menaruh kecurigaan yang berlebih kepada orang lain.

e. Kesetaraan (*Equality*)

Yang dimaksud dengan kesetaraan adalah setara yang dimaksud dalam hal ini yaitu setara ketika berbicara dan mendengar, tingkat pendidikan, tingkat sosial, tingkat ekonomi, status, dan nasib dalam 35 komunikasi interpersonal supaya dapat tercapai komunikasi yang efektif. Adapun indikator dalam aspek kesetaraan antara lain menempatkan diri setara dengan orang lain, mengakui pentingnya kehadiran orang lain, komunikasi dua arah, dan suasana komunikasi akrab dan nyaman.

Jadi mempelajari ilmu komunikasi itu sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga apa yang kita bicarakan dapat diterima oleh lawan pembicara. Apalagi seorang pemimpin harus memiliki komunikasi yang sangat baik sehingga para bawahan memahami apa yang dibicarakannya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh dari suatu proses atau aktivitas dalam periode tertentu. Dalam konteks organisasi, kinerja seringkali merujuk pada efektivitas dan efisiensi individual atau

tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Afandi dalam Fitriani (2023) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, serta tingkah laku dan sikap dalam lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara dalam Nuswantoro dan Harun (2023) menyampaikan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu

1. Faktor Individual

Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat

dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi dalam Fitriani (2023) ada beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu:

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil akhir yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana, dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum, kepatuhan, kesetiaan, peraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuannya atau belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang susah untuk diterapkan.

I. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan sebuah gagasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi yang sudah dilakukan dalam suatu bidang atau topik tertentu. Penelitian terdahulu juga dapat dibilang sebuah langkah krusial dalam setiap proyek penelitian yang bertujuan untuk menghasilkan temuan yang valid serta dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dicantumkan sebagai bahan pertimbangan dan bahan pendukung penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Siregar, dkk (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.	Variabel X1 Variabel Y	Objek
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Brebes. Saputra (2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional memiliki dampak positif yang lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang otokratis.	Variabel X1 Variabel Y	Objek
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Ziraluo (2024)	Hasil penelitian dan diskusi yang telah diuraikan memungkinkan kita untuk membuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa $Y = 10,677 + 0,991 X$, hal ini didukung beberapa hasil pengujian yaitu : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten.	Variabel X1 Variabel Y	Objek

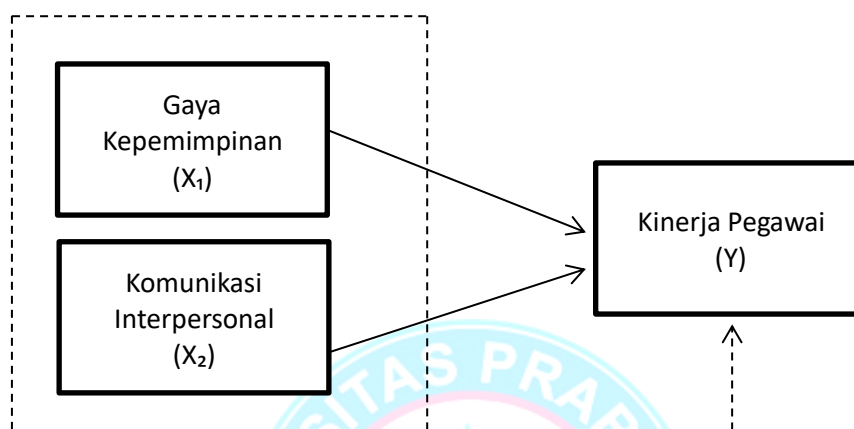
4.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Laut. Uswatun (2024)	Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekertariat DPRD Kabupaten Tanah Laut, dibuktikan dari pengolahan data penelitian yang menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dibanding dengan nilai t tabel ($2.883 > 2.051$)	Variabel X2 Variabel Y	Objek
5.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. Kosasih & Hasan (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak langsung yang signifikan pada kepuasan kerja. Namun, komitmen organisasi tidak memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja. Secara tidak langsung, komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, tetapi komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja.	Variabel X2	Variabel Y Objek
6.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah di Kota Administrasi Jakarta Selatan. Apriani & Fadiah (2024)	Hasil penelitian variabel komunikasi interpersonal, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel X2 Variabel Y	Objek
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. Iskandar (2023)	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.	Variabel X1	Variabel Y Objek
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan	Variabel X1 Variabel X2	Variabel Y Objek

	Interpersonal Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) (Studi Pada Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung). Hilaliah, dkk (2024)	Kinerja Pegawai di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung berada pada kategori baik. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, secara parsial, Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Gaya Kepemimpinan. Karena Komunikasi Interpersonal lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka disarankan agar pegawai di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung terus meningkatkan komunikasi yang baik dalam organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja.		
9.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. Sari (2023)	Hasil analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, transactional dan authorian pada perguruan tinggi kesehatan di Jawa Tengah menunjukkan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen sedangkan gaya kepemimpinan transformational dan <i>authentic</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen	Variabel X2	Variabel X1 Variabel Y Objek
10.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. Hakiki & Setiana (2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan di UPTD Puskesmas Pagerageung dinilai baik 2) Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pagerageung dinilai baik 3) Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan.	Variabel X2 Variabel Y	Objek

Sumber: diolah dari berbagai sumber, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian lebih terarah, maka dibuat kerangka pemikiran. Adapun konsep kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Pengaruh secara parsial
- - - - -> Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arifin dalam Hadi (2023) uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Dengan adanya hipotesis, peneliti dapat membuat prediksi atas hasil penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis disusun berdasarkan dugaan awal yang belum tentu benar dan perlu diuji kebenarannya melalui proses penelitian yang sistematis.

- Ha : Diduga gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.
- H0 : Diduga gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal baik secara parsial maupun secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.
- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.
- H2 : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Panjaitan dan Ahmad dalam Sahir (2022) metode penelitian merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sahir (2022) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Metode ini biasanya melibatkan penggunaan instrumen seperti kuesioner, survei, wawancara maupun eksperimen yang menghasilkan data yang dapat diukur dan dihitung. Analisis data kuantitatif biasanya digunakan untuk menggunakan statistik sebagai data untuk menjelaskan hubungan antar variabel serta membuat prediksi ke depannya.

3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel penelitian yang digunakan terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat), pada penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya berupa variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan dan X2 yaitu komunikasi interpersonal dan variabel dependennya atau variabel terikat berupa variabel Y yaitu kinerja pegawai.

3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.3.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada 15 November 2024 sampai dengan 30 Juni 2025.

3.3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Lurah Kelurahan Gunung Kemala yang bertempat di Jalan Raya Gunung Kemala, RT. 02 RW.01 Kelurahan Gunung Kemala Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Imansari dan Kholifah (2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Lurah Gunung Kemala Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang berjumlah 31 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Mukadis dalam Imansari dan Kholifah (2023) sampel adalah suatu bagian yang dipilih dengan berdasarkan pada pertimbangan, tujuan, dan cara serta prosedur tertentu untuk mewakili keseluruhan kelompok populasi. Dalam penelitian ini peneliti memilih 31 responden pegawai Kelurahan Gunung Kemala, yang terdiri dari 6 pegawai ASN dan 25 pegawai non ASN.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif, menurut Veronica, dkk (2022) data kualitatif adalah data yang berbentuk narasi atau deskripsi yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena atau kualitas sebuah fenomena yang tidak bisa diukur secara numerik.
2. Data Kuantitatif, menurut Veronica, dkk (2022) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka pasti, yang dapat diukur atau dapat dihitung menggunakan variabel angka atau bilangan.

3.5.2 Sumber Data

Menurut Veronica, dkk (2022) mengkategorikan jenis-jenis data, antara lain

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian dan disebut juga data asli.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian atau data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber yang telah ada.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan menggunakan pengumpulan data secara langsung dari para narasumber melalui penyebaran kuesioner.

3.6 Variabel dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Hasibuan dalam Nursiti dan Anggrenani (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahan dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

b. Komunikasi Interpersonal (X2)

Menurut DeVito dalam Anggraini, dkk (2022) komunikasi interpersonal atau antarpribadi adalah komunikasi yang melibatkan dua orang atau lebih yang berinteraksi secara langsung dengan tatap muka dan memiliki tujuan agar penerima pesan dapat langsung menerima dan memberikan respon langsung terhadap pesan yang didapat.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

a. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Afandi dalam Fitriani (2023) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang jelas dan terukur tentang konsep atau variabel yang digunakan dalam suatu penelitian atau analisis, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang tepat tentang bagaimana suatu konsep dapat diukur atau diamati dalam konteks tersebut. Definisi operasional dapat juga digunakan untuk dikaitkan dengan prosedur, indikator, dan kriteria spesifik, sehingga memudahkan bagi peneliti dan pembaca untuk memahami cara pengumpulan data, serta bagaimana pengaruh atau hubungan antara variabel. dapat dilihat dari tabel 3.1

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
1.	Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. (Rivai dalam Aini, 2022)	1. Kemampuan Kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektivitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. (Rivai dalam Aini, 2022)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2.	Komunikasi Interpersonal	Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai suatu kecakapan atau keterampilan komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau diantara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Sikap positif 5. Kesenjangan (Devito dalam Oktavani, 2022)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

		terhadap pesan yang akan disampaikan dalam suatu proses komunikasi yang sedang dilakukan (Devito dalam Oktavani, 2022)		
3.	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi dalam Fitriani, 2023)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif (Afandi dalam Fitriani, 2023)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber : Data diambil melalui Internet, 2024

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan agar bisa mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan menurut Veronica, dkk (2022) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik yang dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antar peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber atau sumber data.

3. Dokumen

Dokumen merupakan suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari hasil dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah berlalu baik dalam bentuk tulisan, gambar, ataupun karya monumental dari seseorang.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Menurut Amelia, dkk (2023) mengatakan bahwa skala likert suatu teknik yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang tentang suatu fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skor skala, dapat dilihat tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber : E-Book Amelia, D., dkk (2023) data diambil Tahun 2024

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Veronica, dkk (2022), instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat. Instrumen ini dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi dan harus dirancang dengan cermat agar dapat mengukur variabel yang ingin diteliti dengan tepat. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

4.8.1 Uji Validitas

Menurut Machali (2021) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah atau sebaliknya, untuk menguji alat ukur ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Dalam menentukan valid tidaknya dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dan r table yang besarnya 0,05 (tingkat kesalahan

5 %). Jika nilai r hitung $> r$ tabel 0,05 maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sahir (2022) uji reliabilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden reliabilitas ini dinyatakan dalam bentuk angka, untuk mengukur reliabilitas peneliti dapat menggunakan cara uji *Cronbach's Alpha*. Dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka kuesioner yang disajikan reliabel atau konsiten.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2022) uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Untuk menentukan hal ini dapat dianalisa Dengan ketentuan sebagai berikut, apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis dapat diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal atau sebaliknya, apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat diterima karena data distribusi tidak normal. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai probability sig 2 tailed $> 0,05$, maka distribusi data normal.
2. Jika nilai probability sig tailed $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sahir (2022) uji ini merupakan yang digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dengan ketentuan sebagai berikut, apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heterokedastisitas atau sebaliknya, apabila nilai signifikansi atau nilai dari probabilitas kurang dari 0,05 maka hipotesis ditolak karena data ada heterokedastisitas. Kriteria pola yang digunakan :

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

3.9.3 Uji Multikolineritas

Menurut Sahir (2022) merupakan uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolineritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki $Tolerance Value > 0,10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas.

3.10 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Menurut Sahir (2022) merupakan metode analisis yang terdiri dari lebih dari dua variabel independent dan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi untuk X₁
- b₂ = koefisien regresi untuk X₂
- Y = variabel terikat yaitu kinerja pegawai
- X₁ = variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan
- X₂ = variabel terikat yaitu komunikasi interpersonal
- e = *Standard error* (tingkat kesalahan)

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Menurut Sahir (2022) merupakan satu pengujian kepada koefesien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_a diterima H_0 ditolak.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sahir (2022) merupakan uji yang digunakan untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2022) merupakan suatu uji yang digunakan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang kali ini variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) dan variabel terikatnya kinerja pegawai (Y). Bila angka koefesien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terikat (Y). Hal ini berarti model yang

digunakan semakin kuat menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kelurahan Gunung Kemala

Kantor Kelurahan Gunung Kemala Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Raya Gunung Kemala RT. 02 RW.01 Kelurahan Gunung Kemala Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih Kode Pos 31122. Pada awalnya Kelurahan Gunung Kemala status pemerintahannya ialah desa dan pada ketentuan dalam Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 49 Tahun 2003 Ayat 1 Tentang Penetapan Perubahan Status Desa menjadi Kelurahan dalam Kota Prabumulih (Lembaran Daerah Kota Prabumulih Tahun 2003 Nomor 61).

4.1.2 Profil Kelurahan Gunung Kemala

Kelurahan sebagai unit pemerintahan yang berada di tingkat paling bawah secara hirarki, memiliki peran penting dalam hal penyelenggara, pelayanan publik, pembangunan serta pemberdayaan masyarakat. Maka dibutuhkan data dan informasi menjelaskan kondisi wilayah pada kelurahan tersebut. Penyusunan profil kelurahan merupakan aspek penting dalam menjalankan tugas-tugasnya. Profil kelurahan disusun sebagai bentuk pendokumentasian kondisi geografis, demografis, sosial, ekonomi, serta sarana dan prasarana yang ada di wilayah tersebut. Selain itu, profil kelurahan memuat informasi mengenai kelembagaan, pemerintahan, serta potensi sumber daya yang dapat dikembangkan untuk mendukung program pembangunan yang berkelanjutan. Adapun profil Kelurahan

Gunung Kemala seperti luas wilayah, batas wilayah, dan jumlah penduduk sebagai berikut :

- a. Luas Wilayah : 2941.4 Ha dan luas permukiman 278.400 Ha.
- b. Batas Wilayah : 1. Sebelah Utara : Kel. Sungai Medang/Kel. Tanjung Telang.
2. Sebelah Selatan : Kel. Patih Galung/ Kel. Gunung Raja.
3. Sebelah Barat : Kel. Payu Putat.
4. Sebelah Timur : Kel. Patih Galung/Ke. Anak Petai.
- c. Kependudukan

Jumlah kependudukan Kelurahan Gunung Kemala dapat dilihat pada tabel

4.1 sebagai berikut :

Tabel. 4.1
Jumlah Penduduk

Jenis Kelamin	Jumlah Penduduk
Laki-laki	1.586 jiwa
Perempuan	1.558
Jumlah Keseluruhan Penduduk : 3.144	

Sumber : Data Kelurahan Gunung Kemala, 2025

4.1.3 Visi dan Misi

Visi dan Misi Kelurahan Gunung Kemala Kota Prabumulih, sebagai berikut:

4.1.3.1 Visi

Terwujudnya Kelurahan Gunung Kemala yang prima dalam pelayanan kepada Masyarakat.

4.1.3.2 Misi

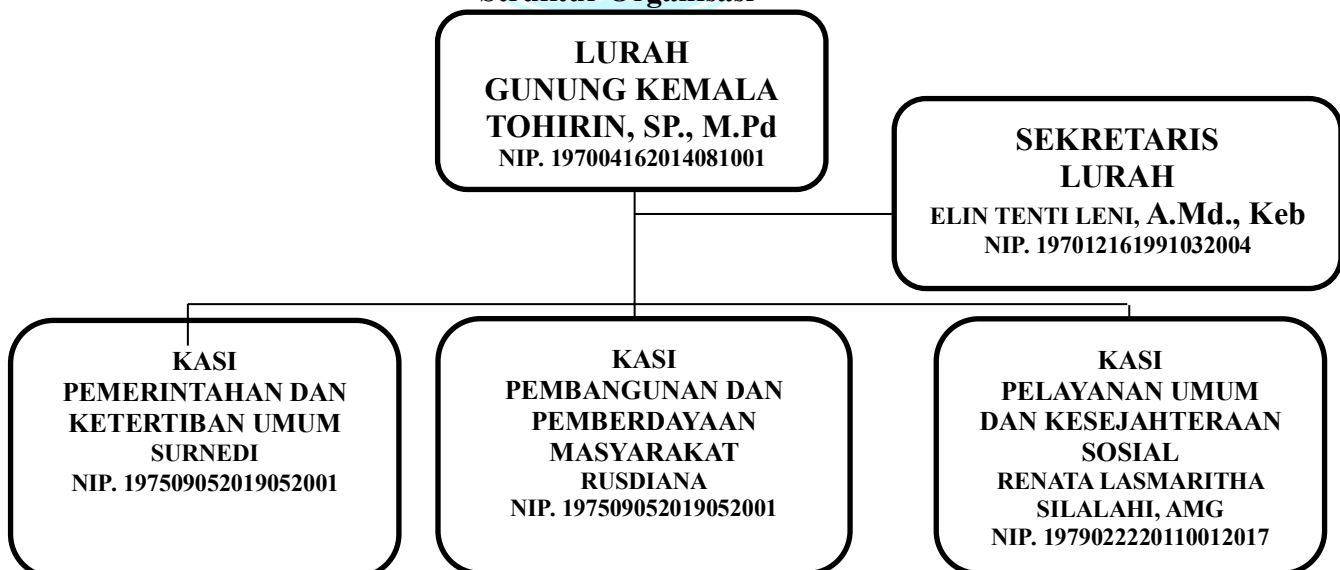
Siap melayani Masyarakat.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan elemen penting dalam manajemen suatu lembaga karena berfungsi sebagai kerangka dasar pengaturan hubungan kerja antara individu dan unit kerja. Struktur organisasi mencakup pembagian tugas, alur koordinasi, dan wewenang dalam sebuah organisasi yang dapat diatur dan dikordinasikan. Berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kota Prabumulih. Struktural organisasi dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber : diambil dari data Kantor Lurah Gunung Kemala, 2024

4.1.5 Tugas dan Fungsi Perangkat Kelurahan

Untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat sekitar Kantor Kelurahan Gunung Kemala dibantu oleh perangkat kelurahan dalam menjalankan sebagian tugasnya. Kantor dkelurahan dipimpin oleh seorang Lurah serta jajaran perangkat organisasi yang berada di Kantor Kelurahan Gunung Kemala yang terdiri dari :

1. Lurah
2. Sekretaris Lurah
3. Kasi Pemerintahan dan Ketertiban Umum
4. Kasi Ekonomi dan Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat
5. Kasi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial

4.1.5.1 Tugas dan Fungsi Lurah adalah sebagai berikut :

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kehidupan kemasyarakatan di wilayah kerjanya dan melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh walikota sesuai dengan peraturan perundang-undangan sedangkan fungsi lurah adalah :

1. Merencanakan program kerja Kelurahan berdasarkan Renja sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Melaksanakan urusan tata usaha Kelurahan sesuai uraian tugas dan tanggung jawabnya untuk kelancaran pelaksanaan.
3. Melaksanakan tata tertib administrasi serta membuat laporan berkala dan tahunan sesuai uraian tugas dan tanggung jawabnya untuk kelancaran pelaksanaan.

4. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas agar tercipta pemerataan tugas.
5. Membimbing bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk kejelasan pelaksanaan tugas.
6. Mengevaluasi hasil kerja bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar tidak terjadi penyimpangan.
7. Mengevaluasi hasil kerja bawahan sesuai dengan periode untuk bahan peningkatan kesejahteraan Masyarakat.
8. Melakukan pelayanan prima kepada masyarakat berdasarkan ketentuan Peraturan Perundangan-undangan yang berlaku untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
9. Merencanakan dan melaksanakan pembangunan bersama seluruh komponen masyarakat sesuai dengan skala prioritas yang ditetapkan dalam musyawarah kelurahan.
10. Melakukan pemberdayaan masyarakat dalam rangka meningkatkan partisipasi dan swadaya gotong royong sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya untuk kelancaran pelaksanaan.
11. Melakukan pertanggung jawaban atas penyampaian Surat Perintah Pajak Terhitung, Pajak Bumi, dan Bangunan (SPPT PBB) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan.

12. Melakukan peningkatan kesadaran Masyarakat dalam membantu suksesnya pemasukan pajak bumi dan bangunan serta pajak dan retribusi daerah berdasarkan peraturan untuk kelancaran pelaksanaan.
13. Melakukan motivasi dan memfasilitasi masyarakat dalam meningkatkan partisipasi dan peran aktif Masyarakat sesuai dengan bidangnya untuk melaksanakan koordinasi sesuai dengan prosedur untuk kelancaran Pembangunan. Melaksanakan koordinasi sesuai dengan prosedur untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
14. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai dengan pelaksanaan kegiatan sebagai pertanggung jawaban dalam melaksanakan tugas.

4.1.5.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah adalah sebagai berikut :

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan kesekretariatan meliputi pengelolaan ketaatausahaan, administrasi umum, kepegawaian, keuangan, organisasi dan tatalaksana serta pemberian layanan teknis administrasi keadaan satuan organisasi kelurahan. Sedangkan fungsi ksekretaris lurah adalah :

1. Melaporkan hasil kegiatan perbulan sesuai dengan kegiatan sebagai bahan pelaporan kelurahan.
2. Mengolah data inventarisasi barang kantor sesuai dengan prosedur sebagai bahan pelaporan keuangan.
3. Melaksanakan urusan tata usaha kelurahan sesuai uraian tugas dan tanggungjawab untuk kelancaran pelaksanaan.

4. Melaksanakan tertib adminitrasi serta membuat laporan berkala dan tahunan sesuai uraian tugas dan tanggung jaeabnya.
5. Membuat laporan pertanggungjawaban operasional kelurahan (SPJ) yang berasal dari Pemerintahan Kota.
6. Menusun pelaksanaan urusan Surat Menyurat dan Kearsipan sesuai dengan ketentuan untuk ketertiban admintrasi Surat Menyurat.
7. Melakukan pembuatan daftar urutan kepegawaian sesuai dengan daftar kepegawaian di kelurahan agar tidak terjadi kesalahan.
8. Menyusun pembuatan buku kegiatan lurah sesuai dengan ketentuan dan prosedur agar tidak terjadi kesalahan.
9. Membuat laporan absensi pegawai sesuai dengan prosedur untuk ketertiban pegawai.
10. Melaksanakan rapat/pertemuan dengan Ketua Lembaga RW RT Tokoh Masyarakat/Agama.
11. Melaksanakan kegiatan gotong royong pembersihan di lingkungan kelurahan.
12. Menghadiri undangan / Rapat Dinas atau Non Dinas.
13. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya agar tidak terjadi kesalahan.

4.1.5.3 Tugas dan Fungsi Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum adalah sebagai berikut :

1. Melayani PBB untuk masyarakat sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
2. Membuat laporan bulanan sesuai dengan ketentuan sebagai pelaporan kegiatan administrasi kependudukan.
3. Membuat surat pengantar untuk pembuatan KTP, KK, Surat Pindah, keterangan kelahiran atau kematian sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
4. Menyusun administrasi pertahanan sesuai dengan ketentuan sebagai pelaporan kegiatan administrasi kependudukan.
5. Menyusun administrasi pembuatan SPMTHT sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
6. Mengevaluasi data bidang ketentuan & ketertiban umum sesuai dengan ketentuan sebagai bahan pelaporan.
7. Menyiapkan administrasi & sarana/prasarana kegiatan Linmas (Siskamling, dll) bagi masyarakat dengan ketentuan untuk kelancaran pelaksanaan. Sdebgab
8. Melakukan pendataan kegiatan sosial politik terutama yang berhubungan LSM, Parpol, dll disesuaikan dengan ketentuan sebagai bahan pelapor.
9. Melakukan pengawasan pelaksanaan pemberian bantuan bencana alam untuk masyarakat sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.

10. Melakukan penyiapan administrasi & sarana prasarana kegiatan pembinaan bagi masyarakat sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
11. Menyiapkan administrasi & sarana prasarana kegiatan Pemilu bagi masyarakat sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
12. Menyusun administrasi pembuatan Surat Izin Keramaian, Ketentraman, & Ketertiban bagi masyarakat sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran pelaksanaan.
13. Melakukan pengawasan perizinan dalam berbagai kegiatan masyarakat sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
14. Melaksanakan kegiatan gotong royong pembersihan di lingkungan kelurahan .
15. Diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan.

4.1.5.4 Tugas dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat adalah sebagai berikut :

1. Membagi tugas dalam memproses perencanaan dan pengendalian.
2. Mengevaluasi bahan guna penyuluhan daftar usulan rencana proyek pembangunan di kelurahan sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
3. Membimbing bahwa dalam pelaksanaan Musrenbang Kelurahan sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.

4. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan DPD/K sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran kerja.
5. Mengevaluasi dan memeriksa data potensi kelurahan sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran kerja.
6. Mengevaluasi pengisian profil kelurahan dan monografi kelurahan sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
7. Membagi tugas kepada bawahan dalam memberikan pelayanan pembuatan izin mendirikan bangunan (IMB) sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
8. Melaporkan kepada atasan tentang perkembangan keadaan perekonomian, perkoperasian, pertanian, dan perindustrian sesuai dengan kegiatan.
9. Membagikan tugas kepada bawahan dalam memberikan pelayanan pembuatan.
10. Melaksanakan kegiatan gotong royong pembersihan di lingkungan kelurahan.
11. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidangnya agar tidak terjadi kesalahan.

4.1.5.5 Tugas dan Fungsi Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial

1. Penyusunan perencanaan dan pengendalian di bidang pelayanan umum dan kesejahteraan sosial.
2. Memeriksa hasil kegiatan pencatatan dan pelaporan bencana alam, bantuan sosial pendidikan dan lain-lain sesuai laporan yang diterima untuk tindak lanjut.

3. Memeriksa hasil inventarisi tunawisma, tuna susila, penyandang cacat, yatim piatu, narapidana, dan lain-lain sesuai dengan pelaksanaan di lapangan agar bisa dibina.
4. Melaksanakan kegiatan dan perkembangan keagamaan (BAZ), hari besar Islam sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran kegiatan.
5. Melakukan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pembuatan Surat Keterangan Untu Menikah sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
6. Mengolah data bahan rumus pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah kelurahan sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
7. Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang kesejahteraan masyarakat dan pembinaan dalam bidang keagamaan, kesehatan, keluarga berencana, dan pendidikan.
8. Melaksanakan pencatatan dan pelaporan di bidang pendidikan kesehatan meliputi pembinaan kesehatan, obat-obatan, penyakit menular, gizi, rumah sakit, puskesmas, tenaga medis, alat-alat medis dan pengobatan tradisional sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan.
9. Melaksanakan pencatatan dan pelaporan di bidang sosial meliputi rehabilitas penderita cacat, tunasusila, suasana sosial, PMI sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran pelaksana.
10. Melaksanakan kegiatan gotong royong pembersihan di lingkungan kelurahan.

11. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidangnya agar tidak terjadi kesalahan.

4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Persentase

Sebelum dilakukukan penganalisan, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari responden pada kuesioner yang diajukan ke pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.

4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada Kantor Kelurahan Gunung Kemala, Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	21	68%
2	Laki-Laki	10	32%
Total		31	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang dibagikan ditemukan bahwa pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan pegawai laki-laki. Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden perempuan berjumlah 21 orang dengan tingkat persentase 68 % sedangkan responden laki-laki berjumlah 10 orang dengan tingkat persentase 32 % di Kantor Kelurahan Gunung Kemala.

4.2.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pendidikan para pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Kemala, Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	9	29%
2	Diploma III	6	19%
3	SMA/SMK	16	52%
Total		31	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas menguraikan deskripsi responden menurut pendidikan, sehingga dapat diuraikan bahwa jenjang pendidikan para responden yang lulusan SMA/SMK terdapat 16 orang dengan tingkat persentase 52 % untuk lulusan Diploma III sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 19 % dan untuk lulusan S1 berjumlah 9 orang dengan tingkat persentase 29 %.

4.2.3 Persentase Responden Berdasarkan Status

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui status para pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Kemala, Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Status**

No	Status	Jumlah	Persentase
1	ASN	6	23%
2	NON ASN	25	77%
Total		31	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden merupakan Non-ASN dengan persentase sebesar 77 %, sedangkan responden yang berstatus ASN mencakup 23 % dari total responden. Perbedaan proporsi ini menunjukkan bahwa status atau kelompok Non-ASN lebih dominan dalam memberikan jawaban pada survei ini.

4.2.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui status para pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Kemala, Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Persentase Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	2-3 Tahun	3	10%
2	4-5 Tahun	1	3%
3	6-10 Tahun	13	42%
4	> 10 Tahun	14	45%
Total		31	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

4.3 Hasil Penelitian

Pada tahap ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Hasil distribusi skor tanggapan responden dari masing-masing pernyataan terhadap variabel yang dideskripsikan menggunakan skala likert. Amalia, dkk (2022) menjelaskan bahwa skala likert merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang tentang suatu fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skor skala, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Baik	(SS)	5
Baik	(S)	4
Cukup Baik	(N)	3
Tidak Baik	(TS)	2
Sangat Tidak Baik	(STS)	1

Sumber : E-Book Amelia, D., dkk (2023)

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 31 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian di Kantor Lurah Gunung Kemala, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)	Frekuensi										Rata-Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	5		4		3		2		1		
Pernyataan 1	6	3 0	2 3	9 2	2	6	0	0	0	0	4.13
Pernyataan 2	7	3 5	2 2	8 8	2	6	0	0	0	0	4.16
Pernyataan 3	9	4 5	1 6	6 4	6	1 8	0	0	0	0	4.10
Pernyataan 4	8	4 0	1 6	6 4	7	2 1	0	0	0	0	4.03
Pernyataan 5	8	4 0	1 4	5 6	9	2 7	0	0	0	0	3.97

Pernyataan 6	1 3	6 5	1 0	4 0	8	2 4	0	0	0	0	4.16
Pernyataan 7	1 3	6 5	11	4 4	7	2 1	0	0	0	0	4.19
Pernyataan 8	1 6	8 0	6	2 4	9	2 7	0	0	0	0	4.23
Pernyataan 9	1 0	5 0	1 7	6 8	4	1 2	0	0	0	0	4.19
Pernyataan 10	1 3	6 5	1 3	5 2	5	1 5	0	0	0	0	4.26
Total Nilai Rata											4.14

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan dalam 10 pernyataan yang diajukan sebesar 4.14 yang berarti memiliki nilai positif atau dalam kategori baik. Dari 10 item pernyataan yang diajukan terhadap responden didapatkan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-10 atau item ke-10 sebesar 4.26 dengan kategori baik, pernyataan yang menyatakan bahwa “Pemimpin Lurah Kelurahan Gunung Kemala memastikan bahwa orang yang diberi wewenang memiliki sumber daya dan dukungan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas” sedangkan nilai rata-rata yang terendah ada pada pernyataan ke-5 atau item ke-5 sebesar 3.97 dengan kategori cukup baik yang menyatakan bahwa “Pemimpin Lurah Kelurahan Gunung Kemala mampu menciptakan suasana yang mendukung keberagaman ide dan pendapat dalam setiap diskusi”. Hal ini penulis menyarankan kepada manajemen Kantor Lurah Gunung Kemala bahwa pimpinan lurah harus menciptakan suasana yang terbuka untuk menghargai ide maupun pendapat dalam setiap diskusi.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 31 responden terhadap variabel komunikasi interpersonal yang digunakan pada penelitian di Kantor Lurah Gunung Kemala, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Komunikasi Interpersonal	Frekuensi										Rata-Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	5	4	4	3	2	1					
Pernyataan 1	14	70	12	48	55	15	00	00	00		4.29
Pernyataan 2	115	55	82	32	10	30	24	00	00		3.90
Pernyataan 3	12	60	78	28	113	33	12	00	00		3.97
Pernyataan 4	13	65	114	44	71	21	00	00	00	00	4.19
Pernyataan 5	12	60	14	56	42	12	12	00	00	00	4.19
Pernyataan 6	13	65	100	40	82	24	00	00	00	00	4.16
Pernyataan 7	13	65	114	44	71	21	00	00	00	00	4.19
Pernyataan 8	15	75	114	44	55	15	00	00	00	00	4.32
Pernyataan 9	13	65	78	28	113	33	00	00	00	00	4.06
Pernyataan 10	13	65	114	44	66	18	11	10	00	00	4.13
Total Nilai Rata											4.14

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel komunikasi interpersonal dalam 10 pernyataan yang diajukan sebesar 4.14 yang berarti memiliki nilai positif atau dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan yang diajukan terhadap responden didapatkan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-8 atau item ke-8 sebesar 4,32 dengan kategori baik, pernyataan yang menyatakan bahwa “Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala selalu menunjukkan sikap ramah dan sopan saat berinteraksi dengan bawahan” sedangkan nilai rata-rata yang terendah ada pada pernyataan ke-2 atau item ke-2 sebesar 3,90 dengan kategori cukup baik yang menyatakan bahwa “Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala mendorong para bawahannya untuk memberikan kritikan, saran atau masukan terkait kebijakan atau keputusannya”. Hal ini penulis menyarankan kepada manajemen Kantor Lurah Gunung Kemala bahwa pimpinan lurah membangun budaya organisasi yang mendorong bawahan untuk berani memberikan kritik, saran, dan masukan terhadap setiap kebijakan atau keputusannya.

4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 31 responden terhadap variabel kinerja pegawai yang digunakan pada penelitian di Kantor Lurah Gunung Kemala, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (1)											
Kinerja	Frekuensi										Rata-Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	5		4		3		2		1		
Pernyataan 1	13	65	10	40	6	18	2	4	0	0	4.10
Pernyataan 2	15	75	12	48	3	9	1	2	0	0	4.32

Pernyataan 3	14	70	7	28	8	24	2	4	0	0	4.06
Pernyataan 4	15	75	7	28	8	24	1	2	0	0	4.16
Pernyataan 5	13	65	9	36	9	27	0	0	0	0	4.13
Pernyataan 6	11	55	11	44	8	24	1	2	0	0	4.03
Pernyataan 7	12	60	10	40	9	27	0	0	0	0	4.10
Pernyataan 8	11	55	14	56	6	18	0	0	0	0	4.16
Pernyataan 9	12	60	12	48	6	18	1	2	0	0	4.13
Pernyataan 10	11	55	9	36	9	27	2	4	0	0	3.94
Total Nilai Rata											4.11

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel kinerja dalam 10 pernyataan yang diajukan sebesar 4.11 yang berarti memiliki nilai positif atau dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan yang diajukan terhadap responden didapatkan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-2 atau item ke-2 sebesar 4,32 dengan kategori baik, pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya secara konsisten dapat memenuhi ekspektasi terkait kuantitas hasil kerja yang diberikan” sedangkan nilai rata-rata yang terendah ada pada pernyataan ke-10 atau item ke-10 sebesar 3,94 dengan kategori cukup baik yang menyatakan bahwa “Saya secara aktif terlibat dalam diskusi dan berbagai ide yang dapat bermanfaat untuk tim atau organisasi”. Hal ini penulis menyarankan kepada manajemen Kantor Lurah Gunung Kemala bahwa pegawai lebih aktif berpartisipasi dalam diskusi serta berkontribusi dengan berbagai ide yang bermanfaat bagi organisasi.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen atau kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuannya adalah untuk

memastikan bahwa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan ke responden benar-benar mempresentasikan variabel yang diteliti.

1. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $sig. (2-tailed) < \alpha (0,05)$ maka item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $sig. (2-tailed) > \alpha (0,05)$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dalam menentukan nilai r_{tabel} digunakan dalam distribusi nilai tabel r dengan derajat *degree of freedom* (df) sebagai berikut : $df = n-2=n$

Nilai n merupakan jumlah sampel dalam penelitian , maka nilai n nya adalah 31 orang, sehingga diperoleh : $df = 31-2 = 29$. Berdasarkan tabel *distribusi r product moment*, nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05)

Adapun hasil uji validitas data dari variabel-variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan (X1), gaya komunikasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.10, 4.11, dan 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.547	0.355	VALID
P2	0.611	0.355	VALID
P3	0.573	0.355	VALID
P4	0.584	0.355	VALID
P5	0.651	0.355	VALID
P6	0.736	0.355	VALID
P7	0.820	0.355	VALID
P8	0.740	0.355	VALID
P9	0.664	0.355	VALID
P10	0.712	0.355	VALID

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Lurah Gunung Kemala memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) yang nilai r tabel sebesar 0.355. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut dinyatakan valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.708	0.355	VALID
P2	0.841	0.355	VALID
P3	0.862	0.355	VALID
P4	0.732	0.355	VALID
P5	0.802	0.355	VALID
P6	0.870	0.355	VALID
P7	0.777	0.355	VALID
P8	0.750	0.355	VALID
P9	0.819	0.355	VALID
P10	0.724	0.355	VALID

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.11, diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal (X2) dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Lurah Gunung Kemala memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) yang nilai r tabel sebesar 0.355. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut dinyatakan valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.676	0.355	VALID
P2	0.596	0.355	VALID

P3	0.712	0.355	VALID
P4	0.736	0.355	VALID
P5	0.691	0.355	VALID
P6	0.736	0.355	VALID
P7	0.811	0.355	VALID
P8	0.873	0.355	VALID
P9	0.814	0.355	VALID
P10	0.697	0.355	VALID

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.12, diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel kinerja (Y) dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Lurah Gunung Kemala memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) yang nilai r tabel sebesar 0.355. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut dinyatakan valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden reliabilitas ini dinyatakan dalam bentuk angka, untuk mengukur reliabilitas peneliti dapat menggunakan cara uji *Cronbach's Alpha*. Pengujian ini dapat menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan :

1. Apabila hasil nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila hasil nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,6 maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

Berikut hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.864	10	0.6	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.932	10	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.902	10	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.864, variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0.932, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0.902. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas minimal sebesar 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel memiliki tingkat konsisten internal yang baik. Dengan demikian, seluruh item dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

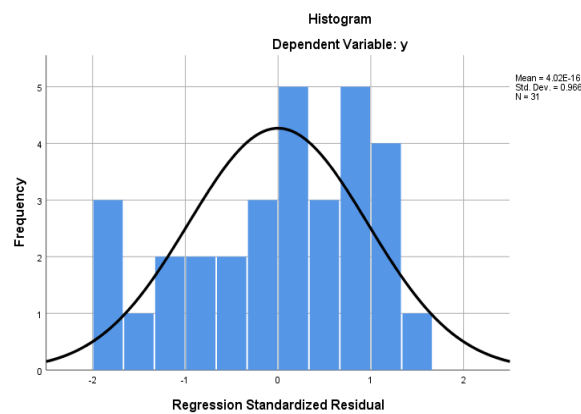
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Sahir, 2022). Untuk menilai apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu melalui Uji Histogram, Uji Normal P Plot, dan Uji Kolmogorov Smirno. Untuk pengambilan keputusan normalitas dasar dengan ketentuan sebagai berikut :

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

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi.

Adapun hasil Uji Histogram dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas *Histogram*



Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tampilan gambar 4.2, terlihat bahwa histogram memiliki pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell shaped curve*). Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran regresi mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas data dapat dinyatakan telah dipenuhi. Agar lebih jelas analisis menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}		Mean
		.0000000

	Std. Deviation	2.91909913
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.080
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

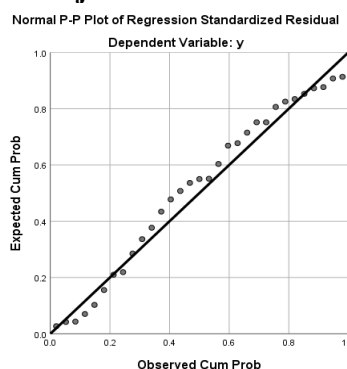
Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (*Asymptotic Significance*) sebesar 0,200 atau berada $> 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika *Asym.sig* $> 0,05$ data terdistribusi normal.
2. Jika *Asym.sig* $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Maka bahwa data residual dalam penelitian ini terditribusi secara normal sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan. Selain itu pengujian juga melakukan menggunakan metode P-P Plot gambar dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2025

Pengujian dengan menggunakan metode P-P Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat titik-titik di sekitar

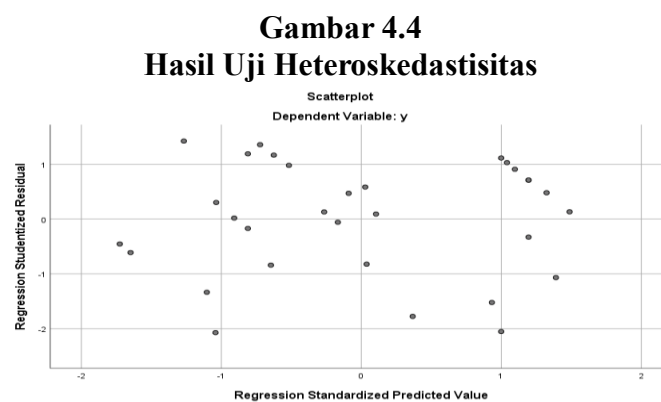
garis-garis diagonal pada gambar 4.3. Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Data dapat dikatakan terdistribusi normal jika menyebar dan mengikuti arah sekitar garis diagonal.
2. Namun sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar menjauh garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal.

Dapat dilihat pada gambar 4.3 terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data menyebar dan mengikuti arah di sekitar garis diagonal maka uji normalitas menggunakan metode P-P Plot dinyatakan normal.

4.5.2 Uji Heteroskedasitas

Uji ini merupakan yang digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas dalam suatu model regresi linear berganda, maka dapat dilakukan dengan melihat grafik pada gambar 4.4 sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan pada gambar 4.4 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, tampak bahwa sebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kriteria pola digunakan adalah :

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

Oleh karena itu, bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance $> 0,1$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.654	4.866		-.546	.590		
	Gaya Kepemimpinan	.558	.202	.417	2.759	.010	.324	3.087
	Komunikasi Interpersonal	.499	.146	.515	3.409	.002	.324	3.087

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS (26), 2025

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 3.087 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.324, sedangkan nilai VIF untuk variabel komunikasi interpersonal (X2) adalah sebesar 3.087 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.324. Karena seluruh nilai VIF masih berada di bawah ambang batas umum yakni sebesar 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

4.5.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan metode analisis yang terdiri dari lebih dari dua variabel independent dan satu variabel dependen (Sahir, 2022). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2), terhadap

variabel terikat yaitu kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 dan hasil analisis secara lengkap disajikan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.654	4.866		-.546	.590
	Gaya Kepemimpinan	.558	.202	.417	2.759	.010
	Komunikasi Interpersonal	.499	.146	.515	3.409	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS (26), 2025

Model persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = -2.654 + 0.558 + 0.499 + e$$

Adapun penjelasan dari model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar -2.654 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2), sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) diprediksi bernilai sebesar -2.654
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.558, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan, dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal tetap,

akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.558. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

3. Koefisien regresi komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0.499, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi interpersonal, dengan asumsi gaya kepemimpinan yang tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.499. Nilai ini juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t adalah metode pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Pengujian ini digunakan untuk menjawab hipotesis secara parsial, yaitu menguji satu per satu pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi. Kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig. < 0.05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0.05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun tabel dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.654	4.866		-.546	.590
	Gaya Kepemimpinan	.558	.202	.417	2.759	.010
	Komunikasi Interpersonal	.499	.146	.515	3.409	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS (26), 2025

Berdasarkan hasil pengelolaan data terdapat tabel 4.15 yang diperoleh :

$$(df = n - k)$$

Keterangan :

Jika : n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

Maka : $df = 31 - 2 = 29$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai t tabel nya 2.045.

1. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 2.759
 > 2.045 dengan nilai sig. = 0.010 < 0.05 . Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis diterima.
2. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal (X2) adalah 3.409
 > 2.045 dengan nilai sig. = 0.002 < 0.05 . Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F yaitu pengujian untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja (Y) dan digunakan menjawab hipotesis variabel secara simultan. Kriteria pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig. < 0.05$, maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0.05$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Adapun tabel dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977.850	1	488.925	53.553	.000 ^b
	Residual	255.634	28	9.130		
	Total	1233.484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil olah data SPSS (26), 2025

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil uji *ANOVA* yang menyatakan bahwa F_{hitung} sebesar 53.553. Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 maka digunakannlah rumus sebagai berikut :

a. $df = k = 2$

$$df^1 = k - 1$$

$$= 2 - 1$$

Dimana k adalah jumlah variabel independen, yaitu $2 - 1$

b. $df = n - k - 1$

$$df^2 = 31 - 2 - 1 = 28$$

Maka didapatkan nilai F tabel sebesar 4.20.

F hitung pada tabel 4.18 sebesar 53.553, yang berarti bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $53.553 > 4.20$ dan $\text{sig. } 0.000 < 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau (R-Square) merupakan ukuran statistic yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi atau perubahan pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel indenpenden dalam model regresi. Dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Koefiseien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.778	3.02155

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

Sumber : Hasil olah data SPSS (26), 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.19, diketahui bahwa nilai r-square dalam penelitian ini sebesar 0.778. Yang berarti sebesar 77,8% variasi dari

kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) sebagai variabel independen. Sementara itu, sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, serta variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan penelitian ini, sebagai berikut :

Variable gaya kepemimpinan (X1) memiliki t hitung sebesar 2.759, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.045. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini selaras pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Siregar, dkk (2024).

Variable komunikasi interpersonal (X2) memiliki t hitung sebesar 3.409, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.045. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Dengan demikian, ini berarti yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini selaras pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Khasanah (2024).

Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang memiliki F hitung sebesar 53.553 yang lebih besar dari F tabel sebesar 4.20 . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kedua gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-

sama mempengaruhi kinerja pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Hal ini selaras pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Hilaliah, dkk (2024).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Maka dapat ditarik kesimpulan dalam beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Hal ini terlihat dari hasil Uji t (Uji Parsial), dimana nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2.234 lebih besar dari t tabel yakni 2.048 dan nilai sig. 0.034 lebih kecil dari 0.05.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Hal ini terlihat dari hasil Uji t (Uji Parsial), dimana nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 3.795 lebih besar dari t tabel yakni 2.048 dan nilai sig. 0.001 lebih kecil dari 0.05.

3. Hasil uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 53.553 lebih besar dibandingkan dengan F tabel yakni sebesar 4.20 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dari pernyataan kuesioner gaya kepemimpinan di Kantor Lurah Gunung Kemala, terdapat beberapa aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dan penguatan dalam bentuk kebijakan internal.

1. Kebijakan yang partisipasi dalam diskusi guna mendorong keberagaman ide dan pendapat dalam pengambilan keputusan, pimpinan perlu menciptakan forum diskusi yang terbuka dan bebas dari tekanan. Berdasarkan permasalahan dalam gaya kepemimpinan, penulis menyarankan kepada pihak manajemen Kantor Lurah Gunung Kemala untuk dapat meningkatkan adanya kebijakan partisipatif yang mengatur pelaksanaan forum diskusi internal, baik formal maupun informal, untuk menampung aspirasi dari seluruh pegawai.
2. Kebijakan aspirasi pegawai terhadap kebijakan organisasi agar pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, Berdasarkan permasalahan dalam komunikasi interpersonal, penulis menyarankan kepada pihak manajemen Kantor Lurah Gunung Kemala untuk dapat

meningkatkan kebijakan sistem aspirasi pegawai, seperti kotak saran, forum diskusi secara terbuka, atau saluran digital media sosial yang memungkinkan penyampaian ide, saran, maupun kritik secara terbuka. Respons positif dan tindak lanjut dari pimpinan terhadap masukan tersebut merupakan bentuk penghargaan atas partisipasi pegawai dan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi baik itu pimpinan maupun bawahan.

3. Kebijakan pengembangan budaya kolaboratif dan inovatif pegawai yang aktif dalam diskusi dan berbagai ide merupakan aspek penting bagi organisasi. Berdasarkan permasalahan dalam kinerja pegawai, penulis menyarankan kepada pihak manajemen Kantor Lurah Gunung Kemala untuk dapat meningkatkan adanya kebijakan pengembangan budaya kerja, misalnya melalui pembentukan tim inovasi dan pelatihan pengembangan ide. Dengan menciptakan ruang untuk kontribusi ide dari seluruh lapisan organisasi, lembaga dapat lebih adaptif terhadap tantangan dan kebutuhan masyarakat.
4. Penambahan variabel penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Penambahan variabel

ini agar dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Pendekatan yang lebih luas, penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan kuantitatif. Disarankan agar penelitian di masa mendatang mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk menggali informasi yang lebih mendalam, pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih kontekstual terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, I.N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Bank BCA TBK Cabang Kalimantan Jakarta Timur*. Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
- Amelia, D., dkk (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammmad Zaini
- Anggraini, C., dkk. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337-342.
- Apriani & Fadiah, N. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Intrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah Di Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Bachelor thesis, Universitas Nasional.
- Arif, M., dkk. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. Batam: Rey Media Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=7Bb1EAAAQBAJ&lpg=PA69&dq=jenis%20jenis%20gaya%20kepemimpinan%20menurut%20arif&lr&hl=id&pg=PA69#v=onepage&q=jenis%20jenis%20gaya%20kepemimpinan%20menurut%20arif&f=false>. Diakses pada 26 November 2024
- Azhari, M. T., dkk (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Citra. A., dkk (2022). *Komunikasi Interpersonal*. Jurnal Multi Disiplin Dehasen (Mude). Diakses pada 10 Februari 2025 dari <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/mude/article/download/2611/2124/>
- David, D. (2022). Diakses pada 29 November 2024 dari <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3976/3/BAB%20II%20KAJIAN%20PUSTA> *KA.pdf* diakses pada 01 Desember 2024.
- Fitriani, S. (2023). Diakses pada 13 Februari 2025 dari <http://repository.stei.ac.id/8583/3/BAB%20II.pdf>
- Hadi, H. (2023). Diakses pada 14 Februari 2025 dari <http://repository.stei.ac.id/4117/4/BAB%20III.pdf>
- Hakiki, R., & Setian, A.R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*

- Hilaliah, I., dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) (Studi Pada Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung). *Jurnal Siber Transportasi dan Logistik*.
- Imansari, N., & Kholifah, U. (2023). *Metodologi Penelitian Untuk Pendidikan Kejuruan*. Madiun: UNIPMA Press Universitas PGRI Madiun.
- Iskandar, F.Z. (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. Yayasan Cita Cendekiawan al Khawarizmi.
- Kosasih, M.F., & Hasan H. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. Hulu Sungai Utara. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaya
- Nursiti., & Anggrenani, Y. (2023). *Gaya Kepemimpinan, disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. [https://journals.stieyai.ac.id/index.php/JUMPA/article/download/504/399#:~:text=Kerangka%20pemikiran%20Menurut%20Hasibuan%20\(2017,produktif%20untuk%20mencapai%20tujuan%20organisasi.](https://journals.stieyai.ac.id/index.php/JUMPA/article/download/504/399#:~:text=Kerangka%20pemikiran%20Menurut%20Hasibuan%20(2017,produktif%20untuk%20mencapai%20tujuan%20organisasi.)
- Nuswantoro. P., & Harun, T. (2023). *Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tengah*. *Biram Samtani Sains*, 7(1), 7189-7189.
- Oktavani., R. (2022). Diakses pada 13 Februari 2025 dari <https://e-journal.uajy.ac.id/27217/2/150905582%201.pdf>
- Pemy. P. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Problem Solving Pekerja Pada Budidaya Perikanan Di Desa Timbang Lawan. Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal*. Diakses pada 10 Februari 2025 dari <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/article/download/265/910/1495>
- Peraturan Daerah Kota Prabumulih Tentang Penetapan Perubahan Status Desa Menjadi Kelurahan Nomor 49 Tahun 2003 Ayat (1)
- Peraturan Walikota Prabumulih Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kota Prabumulih Nomor 45 Tahun 2016.
- Sahir, S.H. (2022). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM INDONESIA

- Saputra, R. (2024) *Halaman Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Brebes*. Skripsi Thesis, Universitas Pancasakti Tegal.
- Sari, A.G.T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital.
- Sidiq, N. (2023). *Studi Identifikasi Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal Pada Siswa Kelas Viii Smp Negeri 3 Tanjung Morawa*. <https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25379/1/198600071%20-%20Nasrul%20Sidiq%20Fulltext.pdf>
- Siregar, S.H., dkk (2024) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Uswatun, K. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Laut*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Veronica, A., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ziraluo (2024) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I.

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian Tugas Akhir. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala. Saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu dan kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang dirasakan saat ini. Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Berilah tanda lingkaran (O) pada salah satu pilihan di bawah ini sesuai dengan keadaan anda:

1. Usia Anda saat ini :
 - a. Kurang dari 21 Tahun
 - b. 21 – 30 Tahun
 - c. 31 – 40 Tahun
 - d. Lebih dari 50 Tahun
2. Status Kepegawaian Anda :
 - a. Pegawai ASN
 - b. Pegawai Non ASN
3. Jenis kelamin Anda :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan terakhir Anda :
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma III
 - c. SI
 - d. S2
5. Lama Anda bekerja di Kantor Lurah Kelurahan Gunung Kemala :
 - a. < 1 Tahun
 - b. 2 – 3 Tahun
 - c. 4 – 5 Tahun
 - d. 6 – 10 Tahun
 - e. > 10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Silahkan berikan lingkaran (O) pada penilaian anda pada soal pernyataan yang ada, dengan nilai di bawah ini:

Keterangan	Kode	Poin
Sangat Tidak Setuju	(STS)	(1)
Tidak Setuju	(TS)	(2)
Netral	(N)	(3)
Setuju	(S)	(4)
Sangat Setuju	(SS)	(5)

Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala selalu melibatkan para bawahannya.					
2	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memiliki hubungan baik terhadap rekan kerja maupun bawahannya.					
3	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala mampu memimpin dan mengarahkan aparatur kelurahan dengan baik.					
4	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi yang mendesak.					
5	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala Kelurahan Gunung Kemala mampu menciptakan suasana yang mendukung keberagaman ide dan pendapat dalam setiap diskusi.					
6	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memberikan penjelasan yang					

	transparan tentang alasan di balik setiap Keputusan yang diambil.					
7	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memberikan tugas kepada orang yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.					
8	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala mengelola waktu dengan baik untuk memastikan bahwa semua prioritas pekerjaan selesai dengan jadwal.					
9	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala dengan jelas mendefinisikan tugas dan tanggung jawab yang akan didelegasikan kepada anggota tim atau masyarakat.					
10	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memastikan bahwa orang yang diberi wewenang memiliki sumber daya dan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan tugas.					

Komunikasi Interpersonal (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala terbuka dalam memberikan informasi terkait kebijakan dan keputusannya					
2	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala mendorong para bawahannya untuk memberikan kritikan, saran atau masukan terkait kebijakan atau keputusannya.					
3	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memberikan dukungan moral dan emosional kepada para bawahan yang sedang mengalami kesulitan					

4	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala berusaha memahami hambatan yang dihadapi bawahannya dalam melaksanakan tugas mereka.					
5	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memberikan arahan yang jelas dan tepat bagi staf untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik					
6	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala mendorong kolaborasi dan kerja sama yang baik antara staf dalam menjalankan tugas					
7	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala berusaha membangun hubungan yang saling menghargai antara dirinya dan bawahannya.					
8	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala selalu menunjukkan sikap ramah dan sopan saat berinteraksi dengan bawahan.					
9	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala memastikan bahwa setiap bawahan merasa didengar dan dihargai dalam komunikasi interpersonal					
10	Pimpinan Lurah Kelurahan Gunung Kemala menggunakan bahasa yang sopan dan profesional dalam berkomunikasi dengan bawahan, tanpa membedakan siapa yang diajak berbicara.					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

1	Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas yang ditugaskan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Saya secara konsisten dapat memenuhi ekspektasi terkait kuantitas hasil kerja yang diberikan.					
3	Saya merasa nyaman untuk meminta saran dari atasan jika ada hal yang perlu diperbaiki.					
4	Saya selalu terbuka untuk berdiskusi dengan atasan maupun rekan kerja mengenai cara-cara baru untuk meningkatkan hasil kerja.					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.					
6	Saya dapat menerima dan memberikan informasi yang diperlukan dengan cara yang cepat dan efisien.					
7	Saya dapat mengatur waktu dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu.					
8	Saya berkomunikasi secara terbuka dan jelas mengenai tugas atau permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.					
9	Saya dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan mengenai ide atau saran yang ingin diajukan.					

10	Saya secara aktif terlibat dalam diskusi dan berbagai ide yang dapat bermanfaat untuk tim atau organisasi					
----	---	--	--	--	--	--



DATA TABULASI

DATA TABULASI VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
R4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
R5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R7	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
R8	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
R9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
R10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
R11	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
R12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
R13	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
R14	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34
R15	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	41
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R17	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
R18	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	38
R19	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	35
R20	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	42
R21	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	37
R22	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	38
R23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
R24	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	44
R25	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
R26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	39
R27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
R28	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
R29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
R30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
R31	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33

DATA TABULASI VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)											
KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	46
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R6	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R8	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36
R18	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	36
R19	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	36
R20	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
R21	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	39
R22	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
R23	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	36
R24	4	3	3	3	4	5	5	4	3	5	39
R25	3	3	3	5	4	3	4	3	3	2	33
R26	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
R27	3	2	2	4	2	3	3	3	5	5	32
R28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
R29	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
R30	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	42
R31	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	39

DATA TABULASI VARIABEL KINERJA (Y)											
KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R10	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	41
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R17	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	41
R18	3	4	2	3	5	4	4	4	4	3	36
R19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
R20	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3	38
R21	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
R22	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	40
R23	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	36
R24	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	39
R25	5	5	2	3	3	4	5	4	4	3	38
R26	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
R27	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	30
R28	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	42
R29	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
R30	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
R31	2	4	4	5	5	4	3	4	3	2	36

DOKUMENTASI



SURAT IZIN PENGAMBILAN DATA



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 14 Mei 2025

Nomor : 027/ MNJ/FEB/UNPRA/V/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan untuk mengambil data dan penelitian

Kepada Yth.
 Bapak Lurah
 Gunung Kemala
 di
 Tempat

Berdasarkan Kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama	: Bintang Qhoiril Wijaya
NIM	: 2021110061
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gunung Kemala

Untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

SURAT BALASAN IZIN PENGAMBILAN DATA



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KELURAHAN GUNUNG KEMALA
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
 Jalan. Raya Gunung Kemala No. 01 Kode Pos 31122

Nomor: 800 / 59 / LI / 2025

Gunung Kemala, 20 Mei 2025

Sifat :

Kepada Yth,

Perihal : Izin Pengambilan Data dan Penelitian

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas

Di Kelurahan Gunung Kemala

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Di-

Prabumulih

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih, Nomor: 027/MNJ/FEB/UNPRA/V/2025 tanggal 14 Mei 2025 tentang Permohonan Untuk Mengambil Data Dan Penelitian untuk keperluan Tugas Akhir Mahasiswa. Adapun mahasiswa yang akan melaksanakan pengambilan data tersebut yaitu:

Nama	Nim	Program Studi
Bintang Qhoiril Wijaya	2021110061	Manajemen

Dengan ini Lurah Gunung Kemala memberikan izin untuk pengambilan data yang di minta sesuai Jurusan/Program Studi mahasiswa yang bersangkutan tersebut.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

LURAH GUNUNG KEMALA



TOHIRIN, SP., M.Pd
 NIP.197004162014081001

DATA PEGAWAI
KELURAHAN GUNUNG KEMALA
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT

No	Nama	NIP	Jabatan	Status
1	Tohirin,SP., M.Pd	197004162014081001	Lurah	PNS
2	Elin Tenti Leni, A.Md.Keb	197012161991032004	Sekretaris Umum	PNS
3	Surnedi	197509052019052001	Kasi Pemerintahan dan Ketertiban Umum	PNS
4	Renata Silalahi, AMG	197902222010012017	Kasi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial	PNS
5	Rusdiana, S.E	197509052019052001	Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	PNS
6	Muryani, SP	197104022023212006	Staff Kelurahan Gunung Kemala	PNS
7	Ilpa Ulandari	199304132024211015	Staff Kelurahan Gunung Kemala	PNS
8	Rika Damayanti, S.Kom		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
9	Marni Wati		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
10	Handayani		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
11	Sisri Murni		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
12	Susilawati		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
13	Nira		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
14	Trisnawati		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
15	Rusneli		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
16	Herlin Hestarina, S.Kom		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
17	Sahara Fitria, S.E		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
18	Okta Selviana		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
19	Ananta Berlin, A.Md		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
20	Gunawan, S.Kom		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
21	Mat Tetap		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
22	Solehan		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
23	Akbar Tri		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
24	Omi Ayani		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
25	Doni		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL

26	Leti Hartati, A.Md		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
27	Susmeri		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
28	Darmanto		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
29	Bayumi Indra		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
30	Herlia		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
31	Rizky		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL
32	Lia		Staff Kelurahan Gunung Kemala	PHL



TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

TABEL UJI t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

TABEL UJI F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS



Bintang Qhoiril Wijaya lahir di Tangerang, Provinsi Banten, pada tanggal 26 Desember 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, putra dari pasangan Bapak **Suparman Eka Wijaya, S.Pd** dan Ibu **Rusneli, S.E., S.Pd**, serta memiliki seorang adik bernama **Fairuz Thansril Wijaya**. Saat ini penulis berdomisili di Jalan Raya Gunung Kemala RT. 002 RW. 003, Kelurahan Gunung Kemala, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih. Pendidikan formal penulis dimulai pada tahun 2007 di Taman Kanak-Kanak Kartini Sepatan, kemudian melanjutkan ke SD Negeri 01 Sepatan pada tahun 2008, dan pada tahun 2011 pindah ke SD Negeri 55 Prabumulih. Selanjutnya, pada tahun 2013 penulis melanjutkan ke SMP Negeri 04 Prabumulih, lalu pada tahun 2017 menempuh pendidikan di SMK Yayasan Pembina Sekolah Kota Prabumulih. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan studi ke jenjang Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Prabumulih untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Selama menempuh pendidikan kuliah, penulis aktif berorganisasi dan pernah beberapa kali menjadi Ketua Pelaksana kegiatan kampus dan pernah menjabat sebagai Kepala Bidang Minat dan Bakat Himpunan Mahasiswa Jurusan, Komisi Satu Dewan Perwakilan Mahasiswa, Wakil Gubernur Badan Eksekutif Mahasiswa, serta dua periode menjadi Sekretaris Umum Himpunan Mahasiswa Islam. Berbagai pengalaman tersebut telah membentuk jiwa kepemimpinan, rasa tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi.

Penulis memiliki motivasi yang tinggi untuk terus belajar, mengembangkan potensi diri, serta kelaknya berkontribusi bagi masyarakat, dengan harapan dapat menjadi pribadi yang bermanfaat dan *agent of chance* bagi masyarakat maupun bangsa. Penulis terdorong untuk terus memperbaiki diri dan berjuang mewujudkan cita-cita luhur demi terciptanya insan akademis yang berilmu, beramal, dan berakhlak mulia.

