



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sungguh – sungguh bahwa skripsi yang dibuat adalah hasil karya saya sendiri bukan merupakan plagiat atau salinan skripsi orang lain yang telah dilindung hak cipta. Adapun bila saya mengutip tulisan orang lain, saya sudah mencantumkan pencipta tersebut di dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran saya mengatakan bahwa skripsi ini adalah milik saya dan akan saya pertanggungjawabkan hasilnya.

Bandar Lampung, 19 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



**NINDIA AJENG KINANTI**

**NPM. 1512110278**

## HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA BANDAR LAMPUNG

NAMA : NINDIA AJENG KINANTI

NPM : 1512110278

JURUSAN : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **JURUSAN MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 19 Februari 2019

Menyetujui :  
Pembimbing

Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M

NIK. 11310809

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA BANDAR LAMPUNG**” untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa :

**Nama : Nindia Ajeng Kinanti**

**NPM : 1512110278**

**Jurusan : Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

**Nama**

**Status**

**Tanda Tangan**

1. **Linda Septarina, Dra., M.M** Ketua Sidang

2. **Betty Magdalena. S.Pd., M.M** Anggota

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya**

**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**

**NIK. 14580718**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA BANDAR LAMPUNG**

**OLEH :**

**NINDIA AJENG KINANTI**

Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung masih tidak stabil hasilnya dalam pencapaian target waktu yang telah ditentukan oleh organisasi, hal itu disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan Otoriter yang diberikan oleh pemimpin yang memberikan tekanan yang terlalu besar terhadap pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi adalah kurangnya Komunikasi yang efektif baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja di dalam organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai dengan sampel yang digunakan sebanyak 33 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Sampling Purposive*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. Sedangkan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. Organisasi diharapkan bisa memiliki hubungan yang lebih baik lagi antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Komunikasi dan Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF AUTHORITY LEADERSHIP AND COMMUNICATION STYLE ON PERFORMANCE OF CIVIL STATE EMPLOYEES AT BADAN PUSAT STATISTIK BANDAR LAMPUNG**

**BY :**

**Nindia Ajeng Kinanti**

The Employee Performance at the Badan Pusat Statistik of Bandar Lampung is still unstable in its results in achieving the time targets set by the organization, this is due to the Authority Leadership Style that given by the leaders who put too much pressure on employees. Another factor that affects is the lack of effective communication, both with superiors and with fellow colleagues in the organization. This study aims to determine the effect between Authoritarian Leadership Style and Communication on Employee Performance. This type of research is quantitative research and uses associative methods. The population in this study were 34 employees with a sample that used of 33 employees. The sampling technique used in this study is Purposive Sampling. The results of this study indicate that the Authoritarian Leadership Style does not affect the performance of Civil Servants at Badan Pusat Statistik of Bandar Lampung. Whereas Communication has an effect on Employee Performance Civil Servants at Badan Pusat Statistik of Bandar Lampung. Organizations are expected to have better relationships between superiors and subordinates or fellow colleagues.

**Keywords : Authoritarian Leadership Style, Communication and Employee Performance.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL ... ..</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN ... ..</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang ... ..	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Kinerja .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	11
2.1.4 Indikator Kinerja .....	11

2.1.5 Keuntungan dan Kerugian Menggunakan Sistem Evaluasi Kerja	12
2.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	13
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	13
2.2.2 Ciri – Ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	13
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	14
2.3.4 Sikap – Sikap Pemimpin Otoriter .....	14
2.3 Komunikasi .....	14
2.3.1 Pengertian Komunikasi .....	14
2.3.2 Dimensi Komunikasi .....	15
2.3.3 Fungsi Komunikasi .....	15
2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	16
2.3.5 Indikator Komunikasi .....	17
2.4 Penelitian Terdahulu .....	18
2.5 Kerangka Pemikiran.....	19
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	20

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	22
3.2 Sumber Data .....	22
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	22
3.4 Populasi dan Sampel .....	23
3.4.1 Populasi .....	23
3.4.2 Sampel .....	23
3.5 Variabel Penelitian.....	24
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	24
3.7 Uji Persyaratan Instrumen .....	26
3.7.1 Uji Validitas .....	26
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	26
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	27
3.8.1 Uji Linearitas .....	27
3.8.2 Uji Multikolinier .....	27

3.9 Metode Analisis Data .....	28
3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda .....	28
3.10 Pengujian Hipotesis .....	28
3.10.1 Uji t .....	28
3.10.2 Uji F .....	29

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data .....	31
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	31
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	33
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	37
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	37
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	39
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	40
4.3.1 Hasil Uji Linearitas .....	40
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	41
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	44
4.5.1 Hasil Uji t .....	44
4.5.2 Hasil Uji F .....	45
4.6 Pembahasan .....	46
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai	46
4.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai .....	47
4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai .....	47

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Saran.....	48

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Data Jumlah Pegawai .....	2
1.2 Waktu dan Target Penyelesaian .....	3
2.4 Penelitian Terdahulu .....	18
3.1 Operasional Variabel .....	24
3.2 Instrument Skala Interval .....	25
3.3 Intepretasi Nilai r .....	27
4.1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	31
4.2 Karakteristik Usia .....	32
4.3 Karakteristik Pendidikan .....	32
4.4 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	33
4.5 Hasil Jawaban Responden Komunikasi .....	35
4.6 Hasil Jawaban Responden Kinerja .....	36
4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	38
4.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	38
4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	39
4.10 Hasil Uji Reabilitas .....	40
4.11 Hasil Uji Linearitas .....	41
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	41
4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	42
4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi .....	42
4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi $X_1$ terhadap Y .....	44
4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi $X_2$ terhadap Y .....	45
4.17 Hasil Uji F .....	46

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1 Kerangka Pemikiran .....	19

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner**
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Responden**
- Lampiran 3 Karakteristik Responden**
- Lampiran 4 Uji Frekuensi Jawaban Responden**
- Lampiran 5 Uji Validitas**
- Lampiran 6 Uji Reliabilitas**
- Lampiran 7 Uji Linearitas dan Uji Multikolinieritas**
- Lampiran 8 Uji t Dan Uji F**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia mendapat peranan penting di organisasi, karena sumber daya manusia adalah orang yang menggerakkan dan mengelola seluruh kegiatan yang ada di dalam organisasi. Tanpa adanya campur tangan manusia, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan seluruh operasional yang ada. Keberhasilan pegawai adalah keberhasilan organisasi, begitupula keburukan pegawai adalah keburukan untuk organisasi juga. Suatu organisasi dapat dinilai berhasil atau tidak adalah tergantung dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sebuah organisasi tujuan yang ingin dicapai dalam periode – periode tertentu. Dalam pencapaian kinerja yang baik, sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan tujuan itu berhasil ataupun tidak. Seluruh anggota organisasi mempunyai kewajiban dalam menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi dalam bidangnya masing - masing. Pegawai adalah ujung tombak dalam keberhasilan organisasi dalam melaksanakan program – program yang telah dibuat.

Kinerja pada dasarnya adalah pencapaian yang dilakukan pegawai atas semua pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Dharma dalam Lina (2014:80) bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Baik atau buruknya kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap seluruh pekerjaan yang ada di dalam Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. Jika kinerja itu buruk maka perlu perbaikan yang harus dilakukan, agar tidak mengganggu segala kestabilan pada organisasi. Begitu pula apabila kinerja pegawai itu baik, maka organisasi harus mempertahankan kinerja tersebut. Oleh karena itu diperlukan analisa untuk penyelesaian masalah tersebut.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pusat Statistik adalah penyedia kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung beralamat di Jalan Sultan Syahrir No. 30, Pahoman, Bandar Lampung. Saat ini pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung memiliki 34 pegawai dengan posisinya masing – masing. Dapat kita lihat pada table 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1.**  
**Data Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung**  
**2019**

NO	Posisi	Jumlah
1	Kepala Badan Pusat Statistik	1
2	Biro Tata Usaha	4
3	Bidang Statistik Sosial	3
4	Bidang Statistik Produksi	3
5	Bidang Statistik Distribusi dan Jasa	3
6	Bidang Neraca dan Analisis Statistik	3
7	Biro IPDS	17
<b>Jumlah</b>		34

*Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung 2019*

Dalam Tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung sebanyak 34 pegawai yang berada pada posisinya dan bidangnya masing – masing. Badan Pusat Statistik mengharapkan agar kinerja pegawai selalu baik dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik peneliti melakukan pra-survey dan dari hasil yang didapatkan kinerja yang terjadi pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung dinilai baik berdasarkan data yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Target dan Waktu Penyelesaian Program Badan Pusat Statistik**  
**Kota Bandar Lampung**

<b>Tahun</b>	<b>Program</b>	<b>Target</b>	<b>Waktu Penyelesaian</b>
2018	SUSENAS (Survey Ekonomi Sosial Nasional)	2 bulan	1 bulan
2018	PODES (Potensi Desa)	1 bulan	2 bulan
2018	Sakernas (Survey Angkatan Kerja Nasional)	2 bulan	2,5 bulan
2018	Survey Konstruksi	4 bulan	5 bulan
2018	IBS (Industri Besar Sedang)	4 bulan	3 bulan

*Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung 2018*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa pegawai masih tidak stabil karena bisa dilihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan masih ada yang belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja yang ada di organisasi dinilai belum baik karena ada yang penyelesaiannya tidak sesuai dengan harapan organisasi. Akan tetapi ada masalah lain yang terjadi di dalam organisasi mengenai kinerja itu sendiri. Dalam melakukan pekerjaan yang memiliki target waktu yang telah ditentukan, pegawai kewalahan untuk mengerjakan pekerjaan secara bersamaan. Oleh karena itu pegawai sering melimpahkan sebagian pekerjaan kepada orang lain untuk melakukan pekerjaannya tersebut. Dan dalam setiap pekerjaan sering tidak menghasilkan yang sesuai, seperti tidak mendapatkan data yang diinginkan dari narasumber. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizka K. Nurhamiden (2015:971) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja. Dilihat dari hasil yang didapatkan pada penelitian sebelumnya, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena masih ada masalah – masalah yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Dan dalam penelitian yang

akan dilakukan ini akan berfokus kepada Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi.

Gaya Kepimpinanan seorang pimpinan sangat diperlukan dalam menentukan hubungan baik antara atasan dan bawahannya. Menurut Sutikno dalam Sari (2016:17) gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Gaya kepemimpinan bisa menentukan kenyamanan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Apabila pegawai tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan seorang atasan, itu bisa mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Di dalam Kantor Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, salah satunya kurangnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, yang dikarenakan pimpinan mempunyai sifat yang otoriter. Peneliti melakukan sedikit wawancara dengan pegawai bagian statistik produksi yang mengatakan “Untuk BPS sendiri pimpinan melakukannya dengan otoriter. Dimana bawahan takut untuk bertanya tentang pekerjaan ataupun untuk meminta saran atau arahan kepada atasan. Jika kami melakukan komunikasi dengan atasan, maka atasan hanya akan menanyakan pekerjaan yang mereka kerjakan sudah tuntas atau belum, tanpa memberikan kami kesempatan untuk berkonsultasi atau meminta arahan. Jadi kami mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan”. Lalu pegawai pada bagian statistik sosial menambahkan “Tekanan yang diberikan oleh pimpinan itu sangat besar, kami merasa tertekan dan kurang nyaman dengan pimpin kami sendiri”. Melihat hasil dari wawancara tersebut, peneliti bisa melihat fenomena yang terjadi dalam organisasi tersebut tentang gaya kepemimpinan pimpinannya, dimana pegawai merasa tertekan dengan jumlah pekerjaan yang menumpuk akan tetapi setiap saat selalu ditanyakan tentang pekerjaan tersebut. Hal itu membuat mereka melakukan pekerjaan dengan terburu – buru yang terkadang tidak menghasilkan suatu pekerjaan seperti yang

telah diharapkan. Dari uraian fenomena di atas, maka akan dilakukan penelitian Gaya Kepemimpinan Otoriter oleh peneliti.

Selain Gaya Kepemimpinan Otoriter, Komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi adalah salah satu komponen penting dibutuhkan organisasi baik antara atasan dan bawahan, antar rekan kerja, dan bawahan terhadap atasan. Menurut Mangkunegara (2015:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Karna dalam komunikasi yang baik, organisasi bisa melakukan kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan sesuai, maka akan sering terjadi kesalahpahaman anggapan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. Komunikasi dalam memberikan arahan pada pekerjaan yang akan dilakukan sangatlah penting, agar pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan yang semestinya.

Komunikasi pada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung dianggap kurang efektif. Masalah komunikasi yang terjadi di Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung adalah buruknya komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, dimana atasan hanya melakukan perintah kepada bawahannya dan hanya melakukan komunikasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dan bawahan tidak ada kesempatan atau takut melakukan komunikasi atau meminta arahan. Ada pula masalah komunikasi yang dialami sesama rekan kerja, dimana sesama rekan kerja kurang melakukan kerjasama dalam melakukan pekerjaannya. Mereka tidak saling bertukar pendapat apabila mendapat hambatan dalam melakukan pekerjaannya. Dan antar divisi jarang melakukan komunikasi dan bahkan mereka jarang bertemu di kantor karena ada yang bertugas di kantor dan ada pula yang bertugas di lapangan. Antar divisi juga saling memburu – buru pekerjaan dibandingkan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini juga peneliti melakukan

sedikit wawancara dengan Kepala Bagian yang mengatakan “Untuk komunikasi kami memang kurang efektif, karna intensitas pertemuan pegawai masih terbilang jarang. Oleh karena itu sering terjadi kesalahpahaman.” Jadi peneliti menyimpulkan bahwa ada masalah komunikasi yang terjadi pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepimpinanan Otoriter dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Gaya Kepimpinanan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Gaya Kepimpinanan Otoriter dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung?

## **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

### **1.3.2. Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepimpinanan Otoriter, Komunikasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, JL. Sultan Syahril No. 30, Pahoman, Enggal, Bandar Lampung.

#### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Oktober s.d April 2019.

#### **1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia, Gaya Kepimpinanan Otoriter, Komunikasi serta Kinerja Pegawai.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Gaya Kepimpinanan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Gaya Kepimpinanan Otoriter dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Bagi Penulis**

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Gaya Kepimpinanan Otoriter, Komunikasi dan kinerja pegawai.
- b. Untuk menambah pemahaman dan mendukung teori – teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Serta mengaplikasikan ilmu – ilmu yang telah didapat selama di bangku perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung**

Sebagai masukan dan saran kepada organisasi serta bahan perbandingan yang nantinya akan digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan memberikan solusi untuk pemecahan masalah yang diteliti.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Gaya Kepimpinanan Otoriter dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung”.

### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Gaya Kepimpinanan Otoriter, Komunikasi, Kinerja Pegawai, kerangka pikir dan hipotesis.

### **1.6.3 Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Gaya Kepimpinanan Otoriter, Komunikasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

#### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepimpinanan Otoriter dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

#### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **Daftar pustaka**

#### **Lampiran**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

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

Menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Dan yang lainnya menurut Mengginson dalam Mangkunegara (2014:10) mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang)”.

##### **2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Di dalam kinerja suatu perusahaan juga terdapat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi penilaian karyawan. Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2014:13) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh 2 faktor :
  1. Internal (pribadi), kemampuan tinggi dan kerja keras.
  2. Eksternal (lingkungan), pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan – rekan dan pemimpin yang baik.
2. Kinerja buruk dipengaruhi oleh 2 faktor :
  1. Internal (pribadi), kemampuan rendah dan upaya sedikit.

2. Eksternal (lingkungan), pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan – rekan kerja yang tidak produktif dan pemimpin yang tidak simpatik.

### **2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:10) tujuan dari penilaian pegawai antara lain :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu diubah.

### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut Dharma dalam Susanto (2013:239) indikator kinerja dapat dibagi menjadi :

#### **1. Kuantitas**

Melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan keluaran yang dihasilkan.

## 2. **Kualitas**

Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

## 3. **Ketepatan**

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### **2.1.5 Keuntungan dan Kerugian Menggunakan Sistem Evaluasi Kerja**

Sistem evaluasi mempunyai keuntungan dan kerugian dalam pemakaiannya, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:22) yaitu:

#### **Keuntungan :**

1. Mempermudah hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan unit kerja.
2. Mengurangi kemungkinan terjadinya ketidaksepakatan selama pertemuan evaluasi berjalan sesuai proses perencanaan kinerja.
3. Lebih memungkinkan menempatkan manajer dan karyawan dipihak yang sama, tidak seperti sistem penilaian maupun peringkat.
4. Merupakan pendekatan terhadap evaluasi kinerja yang paling mudah dibela secara hukum.

#### **Kerugian :**

1. Memakan waktu yang relatif banyak, karena perlunya menginvestasikan waktu di muka untuk melakukan perencanaan kinerja.
2. Meminta manajer dan pegawai mengembangkan keahlian dalam menuliskan tujuan serta standar yang penting dan dapat diukur.

3. Dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun sistem peringkat.
4. Dapat disalahgunakan untuk digunakan sambil lalu saja oleh para manajer.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter**

### **2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Menurut Marlina (2012:221) seorang pemimpin yang tergolong otoriter memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif dengan istilah lain pemimpin tipe otoriter adalah seorang yang egois. Dengan egoism yang dimiliki pemimpin otoriter melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional.

### **2.2.2 Ciri - Ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Menurut Setiawan (2017:2) Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki ciri - ciri sebagai berikut :

1. Wewenang penuh pada pimpinan (sentralisasi).
2. Tidak ada kesempatan bawahan untuk mengeluarkan saran, pendapat dan ide.
3. Komunikasi bersifat satu arah.
4. Asumsi pada karyawan hanya untuk disuruh, pelaksana keputusan.
5. Sering menggunakan pendekatan bersifat hukuman.
6. Perencanaan tujuan dilakukan oleh pemimpin.

### 2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Sutikno dalam Surya (2015:531) Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki indikator – indikator sebagai berikut :

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.
2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.
3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai lip service saja.
5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

### 2.2.4 Sikap – Sikap Pemimpin Otoriter

Menurut Fattah dalam Marlina (2013:221) seorang pemimpin otoriter memiliki sikap sebagai berikut :

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
2. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata
4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
5. Tergantung pada kekuasaan formilnya dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

## 2.3 Komunikasi

### 2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan hubungan timbal balik baik antara sesama pihak internal perusahaan ataupun oleh pihak eksternal perusahaan. Bangun (2012:360) komunikasi merupakan alat yang

sangat penting untuk menyampaikan atau menerima kepada atau dari pihak lain.

### 2.3.2 Dimensi Komunikasi

Dikutip dari Bangun (2012:367) mengemukakan dimensi komunikasi sebagai berikut :

1. **Komunikasi ke Bawah**, penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi.
2. **Komunikasi ke Atas**, informasi yang berasal dari bawahan ke atasan.
3. **Komunikasi Horizontal**, komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi.
4. **Komunikasi Diagonal**, komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula.

### 2.3.3 Fungsi Komunikasi

Komunikasi memiliki beberapa fungsi, seperti yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012:361) ada beberapa fungsi komunikasi antara lain:

#### 1. Fungsi Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai garis struktur dan komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya.

#### 2. Sebagai Motivasi

Dengan memberi penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja mereka

dan bagaimana cara kerja bekerja agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

### 3. **Pengungkapan Emosi**

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing – masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya.

### 4. **Informasi**

Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan

## **2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:149) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi komunikasi, yaitu:

Faktor dari pihak sender :

### **1. Keterampilan Sender**

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, dan pesan perlu menguasai cara – cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

### **2. Sikap Sender**

Sender harus mampu bersikap meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

### **3. Pengetahuan Sender**

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada receiver se jelas mungkin.

### **4. Media Saluran yang Digunakan oleh Sender**

Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

Faktor dari pihak receiver :

**1. Keterampilan Receiver**

Pesan yang diberikan sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai kemampuan mendengar dan membaca.

**2. Sikap Receiver**

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender.

**3. Pengetahuan Receiver**

Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender.

**4. Media Saluran Komunikasi**

Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

**2.3.5 Indikator-Indikator Komunikasi**

Setiap individu memiliki komunikasi yang berbeda – beda tingkatan dan kemampuannya. Dan komunikasi juga memiliki indikator – indikator. Menurut Mangkuprawira dalam Satriowati (2016:7) indikator – indikator komunikasi, antara lain :

1. Intensitas pertemuan pegawai dengan pimpinan.
2. Kerjasama dengan rekan kerja.
3. Kerjasama pegawai dengan pimpinan.
4. Media komunikasi yang dimiliki perusahaan dan pegawai lengkap.
5. Komunikasi sering dilakukan di perusahaan.

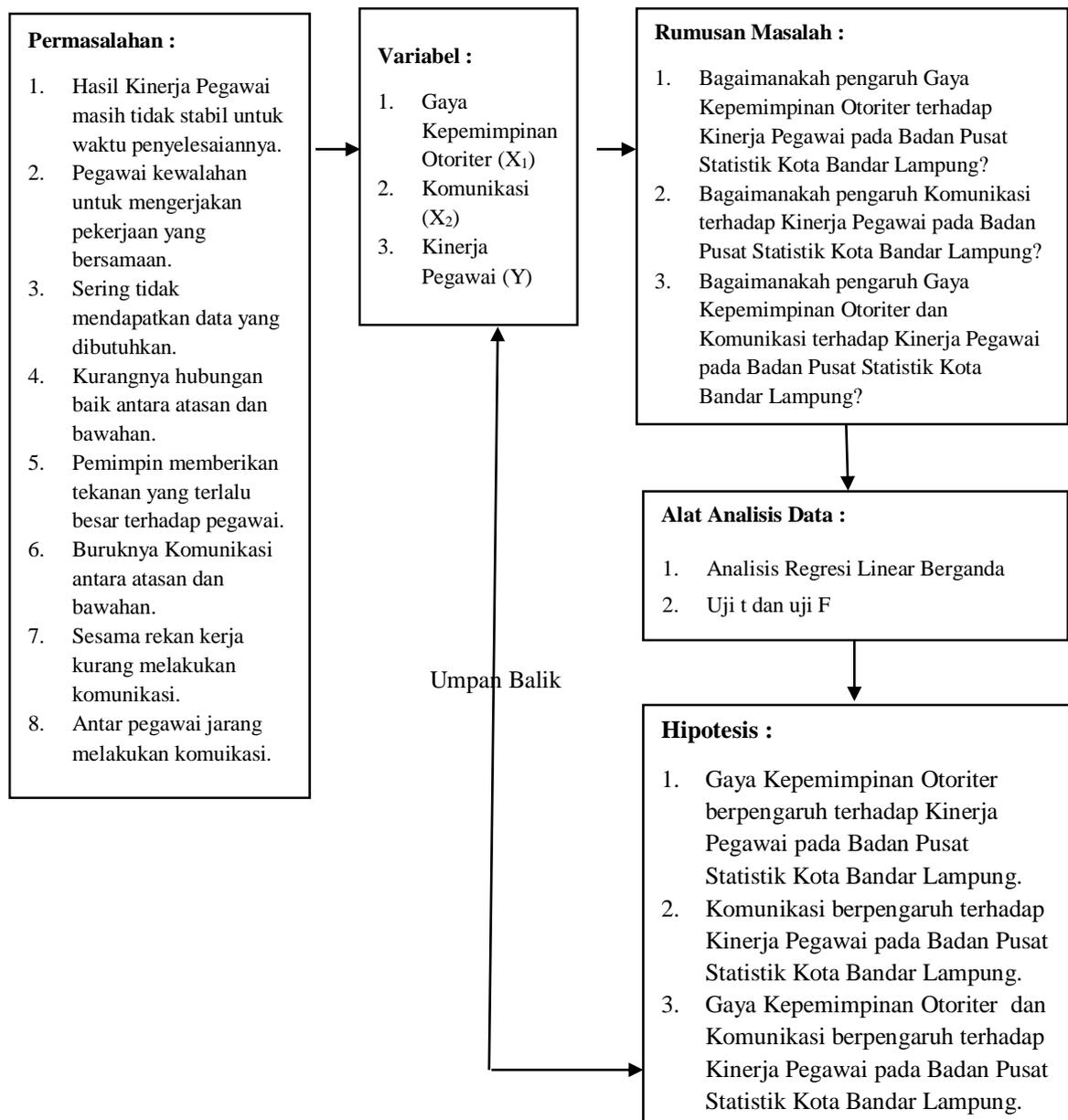
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Ratna Yulia Wijayanti, 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus	Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.
Andi Susanto, 2016	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN)	Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah XII DJKN
Andri Saputra, 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Padang	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Padang
Andika Wisnahu Setyaji, 2014	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar	Komunikasi dan Kompetensi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
Setyaningsih Sri Utami, 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar	Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam mengembangkan penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengembangkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan Rizka K. Nurhemin (2017), Andi Susanto (2016), M. Kiswanto (2015) serta Setyaningsih Sri Utami (2014).

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiono (2012:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dan hipotesis pada penelitian ini antara lain :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Kinerja Pegawai

Menurut Sutikno (2014:35) gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Beberapa empiric telah dilakukan bahwa ditemukannya hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi yang erat terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu perlu diuji apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Gaya Kepemimpinan Otoriter mempengaruhi Kinerja Pegawai**

### 2. Pengaruh Komunikasi pada Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji korelasi antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Katidjan (2016) mengatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu perlu di uji apakah benar Komunikasi berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

**3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi pada Kinerja Pegawai**

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi telah banyak dilakukan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2016) Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lalu ada pula penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan adanya penelitian – penelitian tersebut, maka perlu di uji apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu peneliti merumuskan hipotesis :

**H3 : Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dengan angka yang dianalisis melalui program spss. Sedangkan, untuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:55) metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### **3.2 Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Menurut Wibasuri (2017:89) Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

##### **a. Field Research**

Metode ini dilakukan dengan melakukan pengamatan lapangan atau observasi tempat yang akan diteliti, seperti :

##### **1. Wawancara**

Wawancara yang dimaksud adalah melakukan wawancara kepada Kepala Badan Pusat Statistik dan pegawai bagian IPDS untuk mengetahui

permasalahan yang terjadi pada perusahaan terkait dengan gaya kepemimpinan otoriter, komunikasi dan kinerja pegawai.

## 2. Kuesioner

Dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung guna mengumpulkan seluruh persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan otoriter, komunikasi dan kinerja pegawai dan akan ditindaklanjuti dengan mengolah data yang tersebut guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) 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 kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung yang berjumlah 34 Pegawai.

#### 3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2012:120). Dengan menggunakan teknik *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2012:122). Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada tanpa Kepala Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung (karena sedang melakukan pelatihan) yang berjumlah 33 Pegawai.

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:58).

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ).
- b. Variabel terikat adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ )	Menurut Sutikno (2014:35) gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.	Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi bisa sangat berpengaruh dalam kenyamanan dan hubungan antara atasan dan bawahannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Segala keputusan diambil sendiri oleh pemimpin.</li> <li>2. Tugas - tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.</li> <li>3. Dalam bersikap pada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.</li> <li>4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi hanya sebagai lips servis saja.</li> <li>5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.</li> </ol>	Interval

Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Menurut Mangkunegara (2015:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan nya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.	Komunikasi merupakan pendorong seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya, karna Komunikasi adalah sesuatu yang berhubungan langsung dengan seorang pegawai tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. intensitas pertemuan pegawai dengan pimpinan.</li> <li>2. kerjasama dengan rekan kerja.</li> <li>3. Kerjasama pegawai dengan pimpinan.</li> <li>4. Media komunikasi yang dimiliki perusahaan dan pegawai lengkap.</li> <li>5. Komunikasi sering dilakukan di perusahaan.</li> </ol>	Interval
Kinerja (Y)	Menurut Agus Dharma (2014) Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.	Kinerja pegawai sangat menentukan hasil dari tercapai atau tidaknya tujuan dari sebuah organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> </ol>	Interval

### Skala Pengukuran Interval

Menurut Sugiyono (2012:132) Skala Interval digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi. Skala Likert digunakan untuk menghitung semua indikator. Pembagian skala Likert dilakukan dengan pembagian berikut :

**Tabel 3.2**

#### Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2012:133)*

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan variabel (Y) Kinerja Pegawai. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:115), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah Product Moment dengan cara mengkorelasikan masing – masing item pernyataan kuesioner dan membandingkan  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$ .

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument valid
2. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tidak valid
3. Nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan  $db = n - 2$

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Croanbachs*. Pengelolaan dibantu oleh SPSS 23.0. dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r.

**Tabel 3.3**  
**Interpretasi Nilai r**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2012)*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linearitas

Menurut Wibasuri (2017:94) Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Ada beberapa uji linearitas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : Model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak.

#### 3.8.2 Uji Multikolinier

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model analisis regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari : (1) *tolerance velue* (2) nilai *Variance inflation factor*

(VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 atau VIF di bawah 10 (Ghozali dalam Wibasuri 2017:95).

Kriteria pengambilan keputusan :

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

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y$	= Kinerja Pegawai
$X_1$	= Gaya Kepemimpinan Otoriter
$X_2$	= Komunikasi
$a$	= Konstanta
$b_1 b_2$	= Koefisien regresi $X_1 X_2$

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Menurut Wibasuri (2017:99) Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, yaitu apakah variabel bebas (*dependen*) berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel terikat (*independen*).

### Rumusan Hipotesis

$H_0$  : Komunikasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

$H_a$  : Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} 0,05$  (dk = n-2), maka  $H_0$  ditolak
2. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} 0,05$  (dk = n-2), maka  $H_0$  diterima

### 3.10.2 Uji F

Menurut Wibasuri (2017:98) Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*) dilakukan dengan membandingkan antara hasil  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

### Rumusan Hipotesis

$H_0$  : Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

$H_a$  : Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (dk = n - 3) maka  $H_0$  ditolak.
  2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (dk = n - 3) maka  $H_0$  diterima.
2. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

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

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	70%
2	Perempuan	12	30%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 70% atau 21 orang, sedangkan perempuan sebanyak 30% atau 12 orang.

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

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	9	27,3%
2	31 – 40	13	39,4%
3	41 – 50	11	33,3%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31 - 40 tahun menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 39,4% atau 13 orang, kemudian untuk usia 41 – 50 sebanyak 33,3 % atau 11 orang dan untuk usia yang memiliki jumlah terkecil pada 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 27,3% atau 9 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	9	27,3%
2	Sarjana	19	57,6%
3	Pasca Sarjana	5	15,1%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana dengan jumlah sebanyak 57,6% atau 19 pegawai, untuk pendidikan SMA sebanyak 27,3% atau 9 orang dan yang terkecil Pasca Sarjana sebanyak 15,1% atau 5 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 33 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung bertindak seperti perusahaan adalah miliknya sendiri.	0	0	4	12,1	26	78,8	3	9,1	0	0
2	Semua tugas yang ada di Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung diberikan langsung oleh pimpinan.	0	0	10	30,3	21	63,6	2	6,1	0	0
3	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung memberikan pengarahan tugas kepada pegawai secara terperinci.	0	0	10	30,3	22	66,7	1	3	0	0
4	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung mengatur bawahan dengan sesuka hatinya sendiri.	0	0	11	33,3	18	54,6	4	12,1	0	0
5	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung selalu mengutamakan perasaan bawahan.	0	0	13	39,4	16	48,5	4	12,1	0	0
6	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung selalu mendengarkan	0	0	11	13,3	18	54,6	4	12,1	0	0

	saran dan pendapat yang diajukan oleh bawahan.										
7	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif.	0	0	16	48,5	15	45,4	2	6,1	0	0
8	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung mengatur bawahannya selalu sesuai dengan keinginannya sendiri.	0	0	15	45,4	13	39,4	5	15,2	0	0
9	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung selalu mengawasi kinerja bawahan dengan ketat.	0	0	16	48,5	14	42,4	3	9,1	0	0
10	Pimpinan selalu bertanya perkembangan pekerjaan setiap waktu.	0	0	16	48,5	14	42,4	3	9,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden, pernyataan 7 mengenai “Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif.” Lalu pernyataan 9 mengenai “Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung selalu mengawasi kinerja bawahan dengan ketat.” dan pernyataan 10 mengenai “Pimpinan selalu bertanya perkembangan pekerjaan setiap waktu.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 48,5%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung bertindak seperti perusahaan adalah miliknya sendiri.” mendapat respon terendah dengan jawaban setuju sebanyak 4 orang atau 12,1%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Selalu melakukan Komunikasi antara atasan dan bawahan.	4	12,1	24	72,7	5	15,2	0	0	0	0
2	Selalu mengadakan pertemuan antara atasan dan bawahan.	2	6,1	25	75,7	6	18,2	0	0	0	0
3	Sesama rekan kerja selalu bertukar pendapat dalam pekerjaan.	3	9,1	27	81,8	3	9,1	0	0	0	0
4	Sesama pegawai saling membantu dalam melakukan pekerjaan.	9	27,3	21	63,6	3	9,1	0	0	0	0
5	Seluruh pegawai selalu mendukung suasana pekerjaan agar terasa nyaman.	6	18,2	23	69,7	4	12,1	0	0	0	0
6	Arahan yang diberikan oleh pimpinan dapat mudah dipahami.	8	24,3	18	54,6	7	21,2	0	0	0	0
7	Pimpinan dan bawahan memiliki grup chat bersama di sosial media.	5	15,2	24	72,7	4	12,1	0	0	0	0
8	Pekerjaan bisa dilakukan atau dikirimkan melalui email.	8	24,3	23	69,7	2	6	0	0	0	0
9	Antar pegawai selalu melakukan Komunikasi diluar jam kerja.	7	21,2	23	69,7	3	9,1	0	0	0	0
10	Bawahan dengan pimpinan maupun antara sesama rekan kerja selalu melakukan pertemuan diluar kantor.	7	21,2	19	57,6	7	21,2	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan 4 mengenai “Sesama pegawai saling membantu dalam melakukan pekerjaan.” mendapat respon tertinggi yaitu 9

orang atau 27,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Selalu mengadakan pertemuan antara atasan dan bawahan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing – masing sebanyak 2 orang atau 6,1%.

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

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Saya telah mencapai volume kerja yang telah diberikan perusahaan.	12	36,4	21	63,6	0	0	0	0	0	0
2	Saya tidak keberatan dengan penetapan target yang telah diberikan perusahaan.	15	45,5	18	54,5	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.	15	45,5	18	54,5	0	0	0	0	0	0
4	Saya mempunyai skill yang mumpuni yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani.	10	30,3	23	69,7	0	0	0	0	0	0
5	Saya memiliki pengetahuan yang luas guna membantu kelancaran dalam pekerjaan.	13	39,4	20	60,6	0	0	0	0	0	0
6	Saya selalu berusaha untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan.	15	45,5	18	54,5	0	0	0	0	0	0
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang telah dibebankan.	17	51,5	15	45,5	0	0	0	0	0	0

8	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum target yang telah ditetapkan.	18	54,5	14	42,4	1	3,1	0	0	0	0
9	Saya selalu berusaha untuk tidak menunda –nunda pekerjaan yang diberikan.	20	60,6	13	39,4	0	0	0	0	0	0
10	Saya mampu membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan jika berjumlah lebih dari satu.	13	39,4	20	60,6	0	0	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan 9 mengenai “Saya selalu berusaha untuk tidak menunda –nunda pekerjaan yang diberikan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 20 orang atau 60,6%, sedangkan pernyataan 4 mengenai “Saya mempunyai skill yang mumpuni yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 30,3%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.0.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument valid
2. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument tidak valid
3. Nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan  $db = n - 2$  ( $33 - 2 = 31$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>)**

No	Nilai Hitung r	Nilai Tabel	Kriteria Uji	Keterangan
1	0,688	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,749	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,787	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,578	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,866	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,716	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,580	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,770	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,640	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,866	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai tertinggi pada pernyataan 5 dan 10 sebesar 0,866 dan terendah pada pernyataan 4 sebesar 0,578 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

No	Nilai Hitung r	Nilai Tabel	Kriteria Uji	Keterangan
1	0,835	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,750	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,572	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,621	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,772	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,756	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,579	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,772	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,855	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,663	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,355) dengan

nilai tertinggi pada pernyataan 9 sebesar 0,885 dan yang terendah pada pernyataan 3 sebesar 0,572. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel Komunikasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Nilai Hitung r	Nilai Tabel	Kriteria Uji	Keterangan
1	0,697	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,864	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,864	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,637	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,864	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,872	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,728	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,763	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,828	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,740	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,355) dengan nilai tertinggi pada pernyataan 6 sebesar 0,872 dan yang terendah pada pernyataan 1 sebesar 0,697. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner yang diberikan kepada 33 responden. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai  $r$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ )	0,913	10
Komunikasi ( $X_2$ )	0,810	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,815	10

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas pada masing – masing variabel. Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) memperoleh hasil sebesar 0,913, kemudian untuk Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,810 dan Kinerja (Y) sebesar 0,815. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memenuhi syarat reabilitas karena telah memiliki nilai yang sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0.

Hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak.

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,896	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,837	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,896 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,837 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari sampel tersebut linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS 23.0 dan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,773	1,293
Komunikasi (X)	0,773	1,293

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 sesuai dengan kriteria jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas. Dan hasil yang diperoleh pada tabel diatas VIF (1,293)  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas, bahwa antar variabel bebas tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Nilai Korelasi (R)	R Square ( $R^2$ )
0,876	0,767

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah positif dan sangat kuat. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,767 artinya bahwa kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,767 atau 76,7%. Sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	B	Std.Error
Constant (Kinerja)	17,982	5,205
Gaya Kepemimpinan Otoriter	-0,100	0,069
Komunikasi	0,734	0,092

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 17,982 + (- 0,100 X_1) + 0,734 X_2$ $Y = 17,982 - 0,100 X_1 + 0,734 X_2$
---

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan Otoriter  
X<sub>2</sub> = Komunikasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 17,982 menyatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung adalah sebesar 17,982 apabila Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub> sebesar - 0,100 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) maka akan menambah Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung sebesar -0,100 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Pegawai, semakin kecil pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub> sebesar 0,734 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan Komunikasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung sebesar 0,734 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Komunikasi dan Kinerja Pegawai, semakin besar pengaruh Komunikasi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} 0,05$  (dk = n-2), maka  $H_0$  ditolak
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel} 0,05$  (dk = n-2), maka  $H_0$  diterima

### **Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung**

Hipotesis :

$H_0$  : Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung

$H_a$  : Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	$t_{hitung}$	$T_{tabel}$
Gaya Kepemimpinan Otoriter	-1,445	1,70

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,445 sedangkan  $t_{tabel} 0,05$  (33-2) adalah 1,70. Jadi  $t_{hitung} (-1,445) < t_{tabel} (1,70)$  maka  $H_0$  diterima, jadi kesimpulannya Gaya Kepemimpinan Otoriter tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

### **Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung**

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Komunikasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

H<sub>a</sub> : Komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>
Komunikasi	7,951	1,70

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat pada variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) bahwa nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 7,951 sedangkan t<sub>tabel</sub> 0,05 (33-2) adalah 1,70. Jadi t<sub>hitung</sub> (7,951) > t<sub>tabel</sub> (1,70) maka H<sub>0</sub> ditolak, jadi kesimpulannya Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

#### **4.5.2 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

H<sub>0</sub> : Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

H<sub>a</sub> : Gaya Kepemimpinan Otoriter (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>)

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $dk = n - 2$ ) maka  $H_0$  ditolak

Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $dk = n - 2$ ) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
49,291	3,30

*Sumber : Data diolah tahun 2018*

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,291 sedangkan  $F_{tabel}$  0,05 (33-2) sebesar 3,30. Jadi  $F_{hitung}$  (49,291)  $>$   $F_{tabel}$  (3,30) maka  $H_0$  ditolak, jadi kesimpulannya Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, pegawai yang mengalami Gaya Kepemimpinan Otoriter semakin tinggi maka akan berbanding terbalik pada Kinerja yang akan semakin menurun. Begitupun sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan Otoriter yang dirasakan pegawai semakin kecil, maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Maabuat (2016:219) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan dari Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Adanya hubungan yang positif antara Komunikasi dan Kinerja Pegawai yang berarti apabila Komunikasi itu semakin baik maka Kinerja Pegawai akan semakin baik pula. Begitupun sebaliknya bahwa jika semakin buruk Komunikasi maka akan semakin buruk pula Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Katidjan (2017:444) yang mengatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan, menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Komunikasi sama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Susanto (2016) yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi sama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

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

1. Dari hasil pengujian dikatakan Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.
2. Dari hasil pengujian dikatakan Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.
3. Dari hasil pengujian dikatakan Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) sama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan Saran kepada :

1. Dari hasil penghitungan jumlah tabulasi kuesioner Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) pada pernyataan 1 mengenai “Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung bertindak seperti perusahaan adalah miliknya sendiri.” Mendapat nilai terendah yang berarti pimpinan harus merubah pola dalam bertindak dengan tidak bertindak seperti perusahaan adalah miliknya sendiri agar pegawai merasa lebih nyaman. Sedangkan pada pernyataan 7 mengenai “Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif.” Mendapatkan nilai tertinggi yang berarti pimpinan harus terus meningkatkan inisiatif yang dimiliki pegawai agar mendapatkan kinerja yang selalu baik.

2. Dari hasil perhitungan jumlah tabulasi kuesioner Komunikasi ( $X_2$ ) pada pernyataan 4 dan 8 mengenai “Sesama pegawai saling membantu dalam melakukan pekerjaan dan Pekerjaan bisa dilakukan atau dikirimkan melalui email.” Mendapatkan nilai tertinggi yang saya sarankan agar sesama pegawai harus tetap saling membantu dan harus dipertahankan untuk bisa mengirim pekerjaan melalui email agar dapat mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dan untuk pernyataan 2 mengenai “Selalu mengadakan pertemuan antara atasan dan bawahan.” Sebaiknya intensitas pertemuan antara atasan dan bawahan harus dilakukan lebih intens agar tetap terjalin Komunikasi yang lancar guna untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja.
3. Dari hasil perhitungan tabulasi kuesioner Kinerja (Y) pada pernyataan 9 mengenai “Saya selalu berusaha untuk tidak menunda –nunda pekerjaan yang diberikan.” Mendapatkan nilai tertinggi yang berarti harus dipertahankan oleh pegawai untuk tidak menunda – nunda pekerjaan agar hasil kinerja selalu baik. Dan untuk pernyataan 1 mengenai “Saya telah mencapai volume kerja yang telah diberikan perusahaan.” Mendapatkan nilai terendah yang berarti pegawai harus meningkatkan volume pekerjaan yang telah diberikan agar kinerja perusahaan selalu stabil dan semakin baik lagi kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo : Yogyakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Bandung
- Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto. Isnaryadi, Albertus. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol II No 3. UMB : Jakarta
- Kiswanto, M. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Vol 6 No 1. POLNES : Samarinda
- Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. Vol 14 No 1. UMSU : Medan
- Maabuat, Edward S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)*. Vol 16 No 1. UNSRAT : Manado
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama : Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung
- Marlina, Leny. 2013. *Tipe – Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*. Vol XVIII No 02. IAIN : Palembang
- Nurhemiden, Rizka K. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado*. Vol 3 No 3. UNSRAT : Manado

- Sari, Herlinda Maya Kumala.2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Karyawan Institusi "X" Di Kediri. Vol 2 No 1.*
- Satriowati, Elizabeth. Paramita, Patricia Dhiana. Hasiholan, Leonardo Budi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. Vol 2 No 2.* UNPAND : Semarang
- Setiawan, Andre. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. Vol 5 No 3.* UKP : Surabaya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta : Bandung
- Surya, Devi Agni. Megawati, Sherly. 2015. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss Belinn Hotel Manyar Surabaya. Vol 3 No 2.* UKP : Surabaya
- Susanto, Andi. Anisah, Hastin Umi. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.* Vol 1 Nomor 2. ULM : Banjarmasin.
- Utami, Setyaningsih Sri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. Vol 4 No 1.* UNISRI : Surakarta
- Wibasuri, Anggalia. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia.* IIB Darmajaya : Lampung

# LAMPIRAN

## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER**

#### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA BANDAR LAMPUNG**

#### **PENGANTAR**

Untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam penelitian ini, peneliti memohon agar Bapak/Ibu bersedia membantu dalam mengisi atau daftar pernyataan yang akan diberikan. Penyusunan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Dalam penyusunan dibutuhkan data – data yang akan mendukung kelancaran penelitian ini.

Dengan itu responden diharapkan dapat memberikan jawaban yang benar – benarnya guna membantu penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Nindia Ajeng Kinanti  
NPM : 1512110278

Isilah pernyataan dibawah dengan tanda checklist (  $\surd$  ) sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki   
Perempuan
3. Usia :  20 – 30  31 – 40  
 41 - 50
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  S1  S2

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan dengan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan cara memberikan tanda checklist (  $\surd$  ) pada kolom yang tersedia. Isilah jawaban dengan Kondisi yang sebenar – benarnya.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

### III. Daftar Pernyataan Variabel

Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ )						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung bertindak seperti perusahaan adalah miliknya sendiri.					
2	Semua tugas yang ada di Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung diberikan langsung oleh pimpinan.					
3	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung memberikan pengarahan tugas kepada pegawai secara terperinci.					
4	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung mengatur bawahan dengan sesuka hatinya sendiri.					
5	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung selalu mengutamakan perasaan bawahan.					
6	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung selalu mendengarkan saran dan pendapat yang diajukan oleh bawahan.					
7	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif.					
8	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung mengatur bawahannya selalu sesuai dengan keinginannya sendiri.					
9	Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung selalu mengawasi kinerja bawahan dengan ketat.					
10	Pimpinan selalu bertanya perkembangan pekerjaan setiap waktu.					

**Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Selalu melakukan komunikasi antara atasan dan bawahan.					
2	Selalu mengadakan pertemuan antara atasan dan bawahan.					
3	Sesama rekan kerja selalu bertukar pendapat dalam pekerjaan.					
4	Sesama pegawai saling membantu dalam melakukan pekerjaan.					
5	Seluruh pegawai selalu mendukung suasana pekerjaan agar terasa nyaman.					
6	Arahan yang diberikan oleh pimpinan dapat mudah dipahami.					
7	Pimpinan dan bawahan memiliki grup chat bersama di sosial media.					
8	Pekerjaan bisa dilakukan atau dikirimkan melalui email.					
9	Antar pegawai selalu melakukan komunikasi diluar jam kerja.					
10	Bawahan dengan pimpinan maupun antara sesama rekan kerja selalu melakukan pertemuan diluar kantor.					

<b>Variabel Kinerja</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya telah mencapai volume kerja yang telah diberikan diberikan perusahaan.					
2	Saya tidak keberatan dengan penetapan target yang telah diberikan perusahaan.					
3	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.					
4	Saya mempunyai skill yang mumpuni yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani.					
5	Saya memiliki pengetahuan yang luas guna membantu kelancaran dalam pekerjaan.					
6	Saya selalu berusaha untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan.					
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang telah dibebankan.					
8	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum target yang telah ditetapkan.					
9	Saya selalu berusaha untuk tidak menunda –nunda pekerjaan yang diberikan.					
10	Saya mampu membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan jika berjumlah lebih dari satu.					



<b>Komunikasi (X<sub>2</sub>)</b>											
<b>Resp/Ques</b>	<b>Q1</b>	<b>Q2</b>	<b>Q3</b>	<b>Q4</b>	<b>Q5</b>	<b>Q6</b>	<b>Q7</b>	<b>Q8</b>	<b>Q9</b>	<b>Q10</b>	<b>Total</b>
<b>R1</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>R2</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	<b>34</b>
<b>R3</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>R4</b>	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	<b>37</b>
<b>R5</b>	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	<b>35</b>
<b>R6</b>	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	<b>34</b>
<b>R7</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>42</b>
<b>R8</b>	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	<b>40</b>
<b>R9</b>	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>R10</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	<b>44</b>
<b>R11</b>	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>46</b>
<b>R12</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>R13</b>	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	<b>43</b>
<b>R14</b>	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>40</b>
<b>R15</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	<b>43</b>
<b>R16</b>	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>R17</b>	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>R18</b>	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>43</b>
<b>R19</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>46</b>
<b>R20</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>R21</b>	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>45</b>
<b>R22</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	<b>46</b>
<b>R23</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	<b>43</b>
<b>R24</b>	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>R25</b>	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	<b>44</b>
<b>R26</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>42</b>
<b>R27</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>R28</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>R29</b>	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	<b>36</b>
<b>R30</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	<b>37</b>
<b>R31</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>R32</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>R33</b>	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>44</b>

<b>Kinerja (Y)</b>											
<b>Resp/Ques</b>	<b>Q1</b>	<b>Q2</b>	<b>Q3</b>	<b>Q4</b>	<b>Q5</b>	<b>Q6</b>	<b>Q7</b>	<b>Q8</b>	<b>Q9</b>	<b>Q10</b>	<b>Total</b>



### LAMPIRAN 3

#### Karakteristik Responden

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	21	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	9	27.3	27.3	27.3
	31 - 40	13	39.4	39.4	66.7
	41 - 50	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	27.3	27.3	27.3
	S1	19	57.6	57.6	84.8
	S2	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4

### Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kuesioner

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ )

##### Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.1	9.1	9.1
	3	26	78.8	78.8	87.9
	4	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

##### Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.1	6.1	6.1
	3	21	63.6	63.6	69.7
	4	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

##### Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	22	66.7	66.7	69.7
	4	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

##### Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12.1	12.1	12.1
	3	18	54.5	54.5	66.7
	4	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12.1	12.1	12.1
	3	16	48.5	48.5	60.6
	4	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12.1	12.1	12.1
	3	18	54.5	54.5	66.7
	4	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.1	6.1	6.1
	3	15	45.5	45.5	51.5
	4	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	15.2	15.2	15.2
	3	13	39.4	39.4	54.5
	4	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.1	9.1	9.1

	3	14	42.4	42.4	51.5
	4	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.1	9.1	9.1
	3	14	42.4	42.4	51.5
	4	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**2. Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

**Q1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	24	72.7	72.7	87.9
	5	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18.2	18.2	18.2
	4	25	75.8	75.8	93.9
	5	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	27	81.8	81.8	90.9
	5	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	21	63.6	63.6	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	23	69.7	69.7	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.2	21.2	21.2
	4	18	54.5	54.5	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	24	72.7	72.7	84.8
	5	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	23	69.7	69.7	75.8

	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

### Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	23	69.7	69.7	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

### Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.2	21.2	21.2
	4	19	57.6	57.6	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## 3. Kinerja (Y)

### Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	63.6	63.6	63.6
	5	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

### Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	54.5	54.5	54.5
	5	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	54.5	54.5	54.5
	5	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	69.7	69.7	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	60.6	60.6	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	54.5	54.5	54.5
	5	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.0	3.0	3.0
	4	15	45.5	45.5	48.5
	5	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.0	3.0	3.0
	4	14	42.4	42.4	45.5
	5	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	39.4	39.4	39.4
	5	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Q10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	60.6	60.6	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 5

### Hasil Output Uji Validitas

#### 1. Hasil Output Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ )

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	31.13	17.124	.688	.990	.924
Q2	30.93	16.067	.749	.993	.921
Q3	31.33	16.381	.787	.988	.919
Q4	31.13	17.552	.578	.925	.929
Q5	31.07	15.495	.866	.982	.914
Q6	31.20	16.314	.716	.993	.923
Q7	31.07	17.495	.580	.984	.929
Q8	31.07	15.924	.770	.980	.920
Q9	30.80	17.600	.640	.761	.927
Q10	31.07	15.495	.866	.943	.914

#### 2. Komunikasi ( $X_2$ )

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	40.93	12.067	.835	.942	.912
Q2	41.00	12.286	.750	.942	.917
Q3	40.93	12.924	.572	.700	.926
Q4	41.00	12.714	.621	.789	.924
Q5	41.13	12.267	.772	.895	.915
Q6	40.80	12.600	.756	.871	.917
Q7	41.00	12.857	.579	.817	.926
Q8	41.13	12.267	.772	.935	.915
Q9	40.87	12.124	.855	.971	.911
Q10	41.00	12.571	.663	.771	.921

### 3. Kinerja (Y)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	38.27	27.638	.697	.	.947
Q2	38.40	26.114	.864	.	.940
Q3	38.40	26.114	.864	.	.940
Q4	38.27	27.210	.637	.	.951
Q5	38.40	26.114	.864	.	.940
Q6	38.33	25.810	.872	.	.940
Q7	38.40	26.971	.728	.	.946
Q8	38.27	26.352	.763	.	.945
Q9	38.33	26.095	.828	.	.942
Q10	38.33	26.667	.740	.	.946

## LAMPIRAN 6

### Hasil Output Uji Reabilitas

#### 1. Hasil Output Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.913	10

#### 2. Hasil Output Komunikasi ( $X_2$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.832	10

#### 3. Hasil Output Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.910	10

## LAMPIRAN 7

### Hasil Output Uji Linearitas dan Multikolinieritas

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) pada Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Otoriter	Between Groups	(Combined)	152.694	15	10.180	1.086	.432
		Linearity	85.806	1	85.806	9.153	.008
		Deviation from Linearity	66.888	14	4.778	.510	.896
Within Groups			159.367	17	9.375		
Total			312.061	32			

#### 2. Komunikasi ( $X_2$ ) pada Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komunik asi	Between Groups	(Combined)	252.561	12	21.047	7.075	.000
		Linearity	234.184	1	234.184	78.717	.000
		Deviation from Linearity	18.377	11	1.671	.562	.837
Within Groups			59.500	20	2.975		
Total			312.061	32			

#### 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
-.524	-.255	-.127	.773	1,293
.866	.824	.701	.773	1,293

## LAMPIRAN 8

Hasil Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Regresi, Uji t dan Uji F

### 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.751	1.558	.767	49.291	2	30	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Otoriter

### 2. Hasil Uji Koefisien Regresi dan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.982	5.205		3.455	.002
1 Otoriter	-.100	.069	-.145	-1.445	.159
Komunikasi	.734	.092	.797	7.951	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.252	2	119.626	49.291	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.808	30	2.427		
	Total	312.061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Otoriter