

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh

FAHMI YUNAZ

NIM. 11970514640

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Strata 1 (S1)
Administrasi Negara Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh

FAHMI YUNAZ
NIM. 11970514640

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Nama
 Nim
 Program Studi
 Fakultas
 Judul

: Fahmi Yunaz
 : 11970514640
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH:

DOSEN PEMBIMBING

Ikhwani Ratna, S.E., M.Si. Ak.
NIP. 19830827 201101 2 014

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Dr. Hj. Mahyarni, S.E., MM
NIP. 19700826199903 2 001

KETUA JURUSAN

Program Studi Administrasi Negara

Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fahmi Yunaz
 Nim : 11970514640
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 16 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua penguji
Astuti Meflinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018

Penguji I
Mashuri, M.A
 NIP. 19770721 201411 1 002

Penguji II
Afrinaldi Rustam, S.IP., M.Si
 NIP. 1974042020141111001

Sekretaris
Virna Museliza, S.E., M.Si
 NIK. 130.712.073

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 20 Juni 2023

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fahmi Yunaz
 NIM : 11970514640
 Tempat/Tgl. Lahir : Duri/30 Juli 2000
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Administrasi Negara
 Judul Skripsi :

“Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Fahmi Yunaz
 11970514640

ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Oleh :
Fahmi Yunaz

Komunikasi Pimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pimpinan yang memiliki komunikasi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Teknik Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang mana penentuan sampel didasarkan pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat yaitu 30 pegawai dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi pimpinan secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Pimpinan, Kinerja , Pegawai, Instansi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Effect of Leadership Communication on Employee Performance in the Regional Secretariat Leadership Administration Bureau of Riau Province

By:
Fahmi Yunaz

Leadership Communication is one of the factors that influence employee performance. Leaders who have good communication will produce good employee performance as well. The purpose of this study was to determine the effect of leadership communication on employee performance at the Administrative Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province. This study uses quantitative methods, with data collection techniques through questionnaires/questionnaires, then analyzed using simple linear regression using the SPSS 26 application. The technique for determining the number of samples used by the authors in this study is purposive sampling in which the determination of the sample is based on the characteristics or features - Certain characteristics based on characteristics or characteristics, namely 30 employees are used as research samples. From the results of the study it can be concluded that the leadership communication variable as a whole influences 15.6% of the employee performance variable. While the remaining 84.4% is influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords: Communication, Leaders, Performance, Employees, Agencies



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil' alamin, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau”**.

Kemudian shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dimana atas berkat perjuangan beliau lah akhirnya kita dapat merasakan kenikmatan yang tidak terhingga yakni iman dan Islam sebagaimana yang telah kita rasakan ini sampai akhir nantinya.

Demikian juga halnya yang penulis rasakan, akhirnya dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini sebagai salahsatu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Prodi Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau program Strata Satu, dan semuanya tidak terlepas pula dari bantuan berbagai pihak, baik itu berbentuk moril maupun materil.

Penulisan menyadari proposal ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tetapi banyak pihak yang memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Paling teristimewa untuk kedua orangtua penulis, Bapak Zainudin dan Ibu Misni, terimakasih telah tulus merawat, mendidik dan membesarkan dan penuh pengorbanan kasih sayang secara moril maupun materil dan tak pernah putus untuk mendoakan ananda agar dapat mewujudkan cita-cita menjadi seorang sarjana. Berkat doa dan dukungan keluarga membuat ananda berhasil hingga saat ini, maka skripsi ini dipersembahkan untuk ayah dan ibu tercinta. Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Ikhwani Ratna, S.E., M.S.i. Ak selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan serta ilmu yang sangat berarti sekali kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen di Program studi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
6. Bang Amin dan Kak Putri selaku Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Zaki Alfian dan Armaini Nur selaku saudara kandung penulis yang telah banyak memberikan segala doa dan memberi semangat kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis juga berharap karya tulis ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya dan menjadi pengembang ilmu baru kedepannya. Aamiin ya rabbal'alamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 3 April 2023

Penulis

Fahmi Yunaz
Nim. 11970514640



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	14
1.3. Tujuan Penelitian.....	15
1.4. Manfaat Penelitian	15
1.5. Sistematika Penulisan	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
2.1. Landasan Teori	17
2.2. Definisi Konsep.....	31
2.3. Konsep Operasional.....	32
2.4. Hipotesis	32
2.5. Kerangka Berpikir	33
2.6. Penelitian Terdahulu.....	34
2.7. Pandangan Islam.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Desain Penelitian	39
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.4. Jenis dan Sumber Data	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data	42
3.6. Teknik Analisis Data	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	47
	4.1. Sejarah Biro Administrasi Pimpinan	47
	4.2. Struktur Biro Administrasi Pimpinan	49
	4.3. Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi	50
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
	5.1. Hasil.....	53
	5.2. Pembahasan	66
BAB VI	PENUTUP	69
	6.1. Kesimpulan.....	69
	6.2. Saran	70
	DAFTAR PUSTAKA	71
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah ASN	10
Tabel 1.2	Daftar Jumlah Pegawai Honorer	11
Tabel 1.3	Daftar Penilaian Kinerja.....	13
Tabel 2.1	Konsep Operasional	32
Tabel 2.2	Kerangka Berpikir	33
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Bobot Nilai	42
Tabel 4.1	Struktur Biro Administasi Pimpinan.....	49
Tabel 5.1	Rekapitulasi Uji Validitas	58
Tabel 5.2	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.3	Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana	62
Tabel 5.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 5.5	Hasil Uji Hipotesis Parsial	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 5.2	Responden Berdasarkan Umur	54
Gambar 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Gambar 5.4	Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	56
Gambar 5.5	Uji Normalitas.....	61

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap manusia ditakdirkan untuk menjadi pemimpin, baik itu pemimpin bagi dirinya sendiri maupun pemimpin bagi suatu kelompok atau organisasi. Sebagai pemimpin dalam sebuah manajemen kelompok atau organisasi, pemimpin dituntut untuk mampu ‘memimpin’ dalam artian ia memiliki sense dan skill seorang pemimpin mulai dari memahami teori dan teknik dasar kepemimpinan, visioner, memahami situasi kerja, memahami situasi anggota yang dipimpinya, memahami tujuan dan kepentingan bersama, bersifat evaluatif, mampu menggerakkan, mampu memotivasi, berdaya-guna, berpengetahuan, dan mampu berkomunikasi dengan baik. Komunikasi hadir dalam setiap lini kehidupan manusia, baik dalam bidang sosial, ekonomi, kesehatan bahkan budaya. Kegiatan komunikasi pun hadir dalam kehidupan berorganisasi. (Muhammad, 2009: 30).

Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi memiliki peran penting terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien (Ismail dkk, 2017). Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi, baik komunikasi antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, terlebih dalam organisasi pemerintah yang terstruktur, dimana memiliki komunikasi antar anggotanya harus menjadi perhatian (Okprina, 2014). Sehingga organisasi yang efektif dapat tercapai dan kemudian menghadirkan efisiensi dalam kinerja organisasi.

Hak Cipta Didukung Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Strengthening University of State of Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter yang berkepanjangan, dan sebagainya (Purnomo, 2021). Dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Biro Administrasi Pimpinan juga merupakan sebuah instansi pemerintahan, dimana terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Dalam mencapai tujuan itu diharapkan harus ada jalinan komunikasi yang baik seperti komunikasi antara sesama pegawai dengan pegawai, dan antara pimpinan dengan pegawai, serta dengan sesama pegawai yang akan mempengaruhi motivasi kerja bagi pegawai, dengan demikian peran komunikasi atasan dalam organisasi ini merupakan hal yang sangat penting, karena dapat membawa pengaruh besar terhadap organisasi (Sentosa, 2018).

Kepercayaan pimpinan terhadap keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi dapat diupayakan melalui komunikasi yang terjalin efektif antara anggota organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penghubung antara atasan dan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan atau yang di sebut komunikasi vertikal ini memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena dua pertiga dari komunikasi yang dilakukan dalam organisasi berlangsung antara atasan dan bawahan (Rusnawati, 2020). Salah satu dinamika yang harus mendapat perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam instansi pemerintahan tersebut. Komunikasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diantara manusia adalah suatu proses yang berlangsung ketika seseorang mengeluarkan pesan menggunakan simbol-simbol, tanda-tanda, dan isyarat-isyarat kontekstual dalam usahanya meng-ekspresikan maksudnya dengan mengirimkan informasi secara tepat sehingga pengertian yang sama dapat dibangun oleh orang lain yang menerima pesan tersebut (Hoy & Miskel,2013:390).

Komunikasi atasan dan bawahan ini sangat penting dalam organisasi karena dapat membawa pengaruh besar terhadap organisasi. Adanya hubungan komunikasi atasan dengan bawahan yang efektif dapat menciptakan suatu kondisi yang menyenangkan dalam organisasi, yang kemudian berpengaruh terhadap kepercayaan dan kepuasan pegawai yang pada akhirnya ikut menentukan kinerja pegawai. Bila hubungan pimpinan dengan bawahan dapat diperkokoh maka sumber daya manusia diseluruh organisasi dapat di tingkatkan. Melalui proses komunikasi organisasi yang intensif dari waktu ke waktu, perlahan-lahan akan membentuk iklim komunikasi organisasi.

Iklim organisasi sangat penting, sebagaimana ditulis oleh (Pace & Faules, 2000) dalam petikan tulisan yang bahwa: “iklim komunikasi sebuah organisasi akan mempengaruhi cara hidup kita, kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Berkomunikasi efektif berarti bahwa komunikator dan komunikan sama sama memiliki pengertian yang sama tentang suatu pesan. Oleh karena itu, dalam bahasa asing orang menyebutnya the communication is in tune, yaitu kedua belah pihak yang berkomunikasi sama-sama mengerti apa pesan yang disampaikan. Komunikasi yang efektif ditandai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan adanya pengertian, dapat menimbulkan kesenangan, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan pada akhirnya menimbulkan suatu tindakan (Haryani, 2001:13). Pengukuran efektifitas dari suatu proses komunikasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan si pengirim pesan. Pesan yang tersampaikan dengan benar dan tepat sesuai keinginan sang komunikator, menunjukkan bahwa komunikasi dapat berjalan secara efektif.

Peran iklim komunikasi organisasi berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia di dalam suatu kelompok dan memberikan kelancaran yang dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih harmonis serta lebih mengetahui perencanaan keberlangsungan aktifitas organisasi tersebut. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu organisasi atau instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi, baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Kemudian Hillrieger dan Slocum (Muhammad,2007:83), mengemukakan definisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsistem dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara – cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya. Dengan demikian, pengaruh komunikasi dapat bermacam-macam dan berubah menurut cara-cara pengaruh dan strategi komunikasi ini ditentukan dan diteguhkan melalui interaksi diantara para anggota organisasi (Pace & Faules, 2006 :154).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain strategi komunikasi, sumber daya manusia juga memegang peranan dalam keberhasilan organisasi, oleh karena itu perlu diperhatikan bagaimana mengelola sumberdaya manusia secara baik. Dengan dilaksanakannya pengelolaan sumberdaya manusia secara baik, diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai (Noermijati, et al., 2010).

Komunikasi yang diterapkan oleh seorang pemimpin di Biro Administrasi Pimpinan yang kurang baik atau kurang tepat sasaran dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawainya, begitu pula sebaliknya bila strategi komunikasi yang baik yang diterapkan oleh seorang pemimpin biro dan tepat sasaran maka kinerja pegawainya akan meningkat, karena untuk mencapai usaha tersebut pemimpin dalam hal ini Kepala Biro Adpim diminta untuk melakukan manuver dalam menerapkan strategi komunikasi (Goris, 2007).

Kinerja adalah atribut psikologis yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Suryabrata (Yusrizal, 2011:275) atribut psikologis tidak dapat diukur secara langsung, atribut psikologis hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui respons yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan kepada perangsang tertentu. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi (Anoki, 2010:29) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah oleh pimpinan biro dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memenuhi fasilitas kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan kebutuhan yang diperlukan serta pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka.

Kinerja yang dilakukan aparat pemerintah pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, hubungan sosial budaya organisasi, dan prestasi kerja, Seorang pegawai bisa memiliki jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup. Namun kemampuan tidaklah lengkap, disinilah peran strategi komunikasi pemimpin sebagai faktor pendukung terwujudnya kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mutlak untuk dilaksanakan dalam suatu instansi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam manajemen sumber



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daya manusia, karena jika makin baik kedisiplin kerja pegawai maka prestasi kerja yang dicapai di instansi pemerintahan juga akan meningkat lebih baik, khususnya di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Biro Administrasi Pimpinan merupakan salah satu dari berbagai biro yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Biro administrasi pimpinan ialah biro yang bergerak atau bekerja langsung untuk pimpinan, dalam hal ini adalah Gubernur, Wakil Gubernur serta Sekretaris Daerah Provinsi Riau. Biro administrasi pimpinan terbagi atas tiga bagian yakni , Bagian perencanaan dan kepegawaian sekretariat, Bagian materi dan komunikasi pimpinan, dan Bagian protokol, serta juga terbagi atas tiga sub bagian lagi dari ketiga bagian yang disebut di atas. Biro Administrasi Pimpinan sebelumnya bernama biro Humas Protokol dan Kerjasama, lalu berubah pada awal tahun 2020. Biro Administrasi Pimpinan berada dalam satu lingkup dengan kantor Pemerintahan Provinsi Riau yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No. 460, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru.

Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau, sebagai berikut:

1. Kepala Biro. Kepala Biro mempunyai tugas membantu asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pemantuan dan evaluasi di bidang perencanaan dan kepegawaian, materi dan komunikasi, serta protokol Sekretariat Daerah.
2. Bagian Perencanaan dan Kepegawaian. Kabag Perencanaan dan Kepegawaian Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang Perencanaan dan pelaporan, kepegawaian serta tata usaha.
3. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada biro Adpim. Kepala Subbagian Perencanaan dan Pelaporan memberikan tugas, membimbing, dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas para pegawai di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan.
 4. Subbagian Kepegawaian. Subbagian Kepegawaian mempunyai tugas mengurus administrasi pegawai seluruh Pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan. Kepala Subbagian Kepegawaian memberikan tugas, membimbing, dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas para pegawai di Subbagian Kepegawaian.
 5. Subbagian Tata Usaha. Subbagian tata usaha mempunyai tugas untuk Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan dan Kepegawaian, membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan dan Kepegawaian, mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat, melaksanakan pengelolaan kearsipan biro.
 6. Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan. Kepala Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan bahan penyiapan kebijakan, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pemantauan dan evaluasi di bidang penyiapan materi pimpinan, komunikasi pimpinan, publikasi dan dokumentasi pimpinan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan. Kepala Subbagian Penyiapan Materi mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan.
8. Subbagian Komunikasi Pimpinan. Kepala Subbagian Komunikasi Pimpinan mempunyai tugas merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Komunikasi Pimpinan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Komunikasi Pimpinan.
9. Subbagian Dokumentasi Pimpinan. Kepala Subbagian Dokumentasi Pimpinan mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Dokumentasi Pimpinan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan pada Subbagian Komunikasi Pimpinan.
10. Bagian Protokol. Melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang Acara, Tamu, dan Hubungan Keprotokolan.
11. Subbagian Acara. Kepala Subbagian Acara mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan pada Subbagian Acara, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Acara.
12. Subbagian Tamu. Kepala Subbagian Tamu mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan pada Subbagian Tamu, membagi tugas, membimbing,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Tamu.

13. Subbagian Hubungan Keprotokolan. Kasubbag Hubungan Keprotokolan mempunyai tugas merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Hubungan Keprotokolan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Hubungan Keprotokolan.

Berikut adalah Tabel Daftar Jumlah ASN dan Pegawai Honorer di Kantor Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah ASN Biro Administrasi Pimpinan
Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah\
1	IV/b	2 orang
2	IV/a	1 orang
3	III/d	9 orang
4	III/c	11 orang
5	III/b	20 orang
6	III/a	6 orang
7	II/d	7 orang
8	II/c	7 orang
9	II/b	1 orang
10	II/a	2 orang
11	I/d	2 orang
12	I/a	1 orang

Sumber : Kantor Biro Administrasi Pimpinan 2022

Tabel 1.2

Daftar Jumlah Pegawai Honorer Biro Administrasi Pimpinan

No	Jabatan	Jumlah\
1	Staff Subbagian Tata Usaha	7 orang
2	Staff Subbagian Perencanaan dan Pelaporan	4 orang
3	Staff Subbagian Kepegawaian	2 orang
4	Staff Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan	3 orang
5	Staff Subbagian Komunikasi Pimpinan	6 orang
6	Staff Subbagian Dokumentasi Pimpinan	5 orang
7	Staff Subbagian Acara	16 orang
8	Staff Subbagian Hubungan Keprotokolan	1 orang
9	Staff Subbagian Pelayanan Tamu	3 orang
10	Staff Subbagian Tamu	16 orang
11	Staff Tenaga Akuntansi	1 orang

Sumber : Kantor Biro Administrasi Pimpinan 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Biro Administrasi Pimpinan berjumlah 133 orang. Berdasarkan data yang peneliti dapat, bahwa pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau didominasi oleh laki-laki yang didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 53%, sedangkan perempuan berjumlah 47%.

Selama penulis melakukan praktek kerja lapangan di biro administrasi pimpinan terhitung pada tanggal 10 Januari sampai 10 Maret 2022, penulis dapat melihat beberapa masalah yang terjadi di biro administrasi pimpinan yakni kurang disiplin nya kehadiran atau absensi di kantor. Kedisiplinan yang dimaksud seperti masuk kantor yang terlambat dan pulang yang cepat sebelum waktunya, keluar masuk kantor sesuka hati misalnya belum jam istirahat sebagian ada yang keluar untuk melakukan kegiatan pribadi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Serta kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti , kepala biro, kepala bagian atau kepala sub bagian dalam bekerja sehingga terjadi miss communication. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga berdampak pada tugas dan tanggung jawab mereka.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Oktober 2022 dengan saudari Maryati yang merupakan salah satu warga Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar, beliau mengatakan bahwa “Saya selaku siswa SMK yang akan magang disini, dan baru pertama kali ke Pekanbaru, tepatnya di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Riau untuk menyerahkan surat kebagian pelayanan Biro yang saat itu sedang tidak ada pegawai di jam kerja, oleh sebab itu saya dibuat menunggu untuk beberapa jam”. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan tersebut dapat dikatakan bahwa pelayanan yang diberikan Biro Adpim belum memuaskan masyarakat dikarenakan pegawainya tidak ada ditempat pada saat jam kerja sedang berlangsung.

Lalu penulis juga melakukan wawancara dengan salahsatu pegawai di Biro Administrasi Pimpinan, beliau mengatakan bahwa “Selama saya bekerja dikantor Biro Administrasi Pimpinan, pimpinan biro jarang berada dikantor, sehingga mengakibatkan kurang efisiennya pekerjaan yang pegawai-pegawai lakukan dikantor”. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Biro Administrasi Pimpinan jarang berada dikantor pada saat jam kerja. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga berdampak pada tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam mencapai tujuan itu diharapkan harus ada jalinan komunikasi yang baik seperti komunikasi antara pimpinan dengan pegawai.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja

Tahun	Persentase (%)	Kategori
2020	84,92	Memuaskan
2021	88,48	Memuaskan

Sumber : Kantor Biro Administrasi Pimpinan 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 penilaian kinerja di kantor biro administrasi pimpinan berada pada kategori memuaskan dengan persentase sebesar 84,92% dan pada tahun 2021 penilaian kinerja di kantor biro administrasi pimpinan berada pada kategori memuaskan dengan persentase sebesar 88,48%, hal ini menunjukkan bahwa dalam setahun nilai kinerja di kantor biro administrasi pimpinan mengalami peningkatan sebesar 3,56%. Penilaian kinerja tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi atau institusi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral.

Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah laporan pertanggungjawaban kepada publik dan pejabat berwenang yang merupakan suatu kewajiban untuk disusun oleh instansi pemerintah. Dimana dalam laporan tersebut terdapat pengukuran kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk dapat menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi suatu instansi pemerintahan (Arief Rizki, 2014).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini bertujuan untuk mengomunikasikan pencapaian kinerja instansi pemerintah pada periode tertentu. Capaian kinerja pada suatu periode diperbandingkan dengan rencana kerja pada periode yang sama maka hasilnya dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan atau kegagalan pada periode tersebut. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasi bagi perbaikan di masa yang akan datang (Beby Nurtesa, 2017).

Dari masalah diatas tentu sangat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja di biro tersebut, oleh sebab itu diperlukan strategi dari pimpinan biro karena hal ini tidak terlepas dari komunikasi pimpinan terhadap bawahan. Apabila pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai, maka kebiasaan buruk dilakukan oleh bawahan akan berkurang. Dengan masalah tersebut, biro harus dapat memikirkan bagaimana teknik- teknik untuk mengetahui solusi yang bisa dijadikan tolak ukur agar pegawai Biro Administrasi Pimpinan dapat menyadari pentingnya kinerja di dalam biro.

Setelah melihat masalah tersebut maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian masalah diatas yang berjudul : "**Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Riau**".

1.2.Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau?”



1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian adalah:

1.4.1 Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

1.4.2 Bagi Instansi

Penelitian ini sebagai bahan referensi atau evaluasi bagi pihak instansi pemerintah khususnya Biro Administrasi Pimpinan dalam memahami pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan.

1.4.3 Bagi Pihak Universitas

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi bagi para peneliti berikutnya terutama peneliti di bidang ilmu strategi komunikasi pimpinan instansi dalam peningkatan kinerja pegawai pemerintah.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini sebagai landasan teori dimana penulis menguraikan konsep dan teori yang relevan, Pandangan islam yang relevan, Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian dan kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian. Bab ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini sebagai metode penelitian dimana penulis menguraikan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji kualitas data, dan uji hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan gambaran umum tempat penelitian, serta tugas pokok dan fungsi dari Kepala Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Riau.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan karakteristik responden, tabulasi kuesioner, uji kualitas data, hipotesis dan uji teknik analisis data. Serta pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komunikasi

Pengertian komunikasi atau communication berasal dari bahasa latin, communis. Kata ini mengandung arti yang sama dengan kata communico, communication, atau communicare, yaitu menciptakan makna yang sama. Artinya, komunikasi menyarankan pikiran, makna yang sama menjadi syarat bagi lahirnya saling memahami atas pesan komunikasi yang disampaikan. Karena itu, perbedaan harus dimaknai sebagai tantangan untuk melahirkan aktivitas komunikasi yang baru (Wahid Umaimah, 2016 : 2).

Everett M. Rogers (1985) mengatakan, komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari suatu sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Komunikasi sebagai instrument interaksi social berguna untuk mengetahui dan memprediksi sikap orang lain, juga untuk mengetahui keberadaan diri sendiri dalam menciptakan keseimbangan dengan masyarakat.

2.1.2. Strategi Komunikasi Pimpinan

Komunikasi memiliki peran penting di semua bidang, baik pada individu maupun dalam kelompok (organisasi). Dalam organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang berada dalam organisasi tersebut. Adanya struktur organisasi yang memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak badan dan letak yang berbeda-beda membuat koordinasi dalam organisasi pemerintah cukup sulit dikarenakan memiliki sistem birokrasi yang mengacu pada sebuah hierarki atau sistem yang membuat komunikasi menjadi perlu dioptimalkan sehingga memerlukan strategi komunikasi yang efektif. Pentingnya penerapan strategi komunikasi yang efektif dapat menjadi usaha yang baik dalam mengoptimalkan koordinasi dan hubungan antar badan dalam organisasi pemerintah (Tamri,2021).

Carl I. Hovland (dalam Effendy, 2009:10) menyatakan: “*Communicationis the process to modify the behaviour of other individuals*” (Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain). Jadi dalam pengertiannya peneliti menyimpulkan komunikasi yang diartikan oleh Carl I. Hovland menganggap komunikasi sebagai alat untuk berhubungan dengan orang lain dan juga bertujuan mengubah perilaku orang yang menerima pesan tersebut melalui pesan-pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.

Mengenai hubungan organisasi dengan komunikasi William V.Hanney menyatakan, organisasi terdiri atas sejumlah orang, ia melibatkan keadaan saling bergantung, ketergantungan memerlukan koordinasi, koordinasi masyarakat komunikasi (Onong Uchjana Effendi,2009: 116).

Koordinasi berasal dari bahasa latin *coordinatio* yang berarti kombinasi atau interaksi yang harmonis. Interaksi yang harmonis diantara pegawai suatu organisasi, baik dalam hubungannya secara timbal balik maupun secara horizontal di antara para pegawai secara timbal balik pula, disebabkan oleh komunikasi. Demikian pula interaksi antara pimpinan organisasi, apakah ia pimpinan tertinggi,



bawahan pimpinan tertinggi dan khalayak luar organisasi. Seorang pemimpin harus memilih salah satu dari berbagai metode dan teknik komunikasi disesuaikan dengan situasi pada waktu komunikasi dilancarkan. Sebagai komunikator, seorang pimpinan harus menyesuaikan penyampaian pesan dengan setiap situasi yang sedang terjadi.

Seorang pemimpin akan memiliki sekumpulan gaya yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya komunikasi yang digunakan oleh seorang pemimpin disini menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pemimpin yang memiliki tiga pola dasar yakni mementingkan hubungan kerja sama, mementingkan pelaksanaan tugas dan hasil yang dapat dicapai, yang merupakan gaya dasar yang pada dasarnya harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi (Fanny Anggriawan, 2017 : 260-274). Untuk membentuk suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya strategi komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut, seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern, yaitu tentang terjadinya kesalahan persepsi dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Saat melaksanakan suatu pekerjaan, para pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Strategi Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama (Pace & Faules 2005 : 4).

Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi memiliki peran penting terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien (Ismail, dkk. 2017). Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi, baik komunikasi antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, terlebih dalam organisasi pemerintah yang terstruktur, dimana memiliki komunikasi antar anggotanya harus menjadi perhatian (Okprina. 2014). Sehingga organisasi yang efektif dapat tercapai dan kemudian menghadirkan efisiensi dalam kinerja organisasi.

Komunikasi yang terjadi antar pegawai dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter yang berkepanjangan, dan sebagainya (Purnomo, 2021). Dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Dalam mencapai tujuan itu diharapkan harus ada jalinan komunikasi yang baik seperti komunikasi antara sesama pegawai dengan pegawai, dan antara pimpinan dengan pegawai, serta dengan sesama pegawai yang akan mempengaruhi motivasi kerja bagi pegawai, dengan demikian peran komunikasi atasan dalam organisasi ini merupakan hal yang sangat penting, karena dapat membawa pengaruh besar terhadap organisasi (Sentosa, 2018).



2.1.3. Iklim Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang terjalin terus menerus dalam sebuah organisasi perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Organisasi itu sendiri merupakan sistem yang terbuka, dinamis, menciptakan komunikasi dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena di dalamnya menciptakan proses saling tukar menukar pesan dan hal ini berjalan terus menerus dan tidak ada hentinya. Maka dirumuskan suatu proses yang dapat disebut dengan suatu kerja sama, berdasarkan pada pembagian tugas untuk mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur dan membina lingkungan organisasi. Hal itu menyangkut struktur dan fungsi organisasi, dalam suatu hubungan antara anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut (Raden Fasha Nurlidia & Rohanda, 2018 : 49).

Iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena iklim komunikasi organisasi mempengaruhi hidup anggota organisasi itu sendiri, yaitu kepada siapa anggota memilih lawan bicara, siapa yang disukai, bagaimana perasaan dari masing-masing anggota, bagaimana kegiatan kerja anggota berlangsung bagaimana perkembangan anggota, hal-hal apa yang ingin di capai anggota, lalu bagaimana cara anggota menyesuaikan diri dengan organisasi di tempat anggota bekerja (Raden Fasha Nurlidia & Rohanda, 2018:50).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian Hillrieger dan Slocum (Muhammad,2007:83) mengemukakan definisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsistem dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara – cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya. Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi.

Pengaruh ini diidentifikasi, disepakati, dikembangkan, dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan Tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi. Para anggota organisasi menentukan dan meneguhkan eksistensi pengaruh komunikasi. Jadi, melalui proses interaksi, para anggota organisasi memeriksa eksistensi kepercayaan, dukungan, keterbukaan, penyuluhan, perhatian dan keterusterangan. Dengan demikian, pengaruh komunikasi dapat bermacam-macam dan berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi ini ditentukan dan diteguhkan melalui interaksi diantara para anggota organisasi (Pace & Faules, 2006:154). Peran iklim komunikasi organisasi berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia di dalam suatu kelompok dan memberikan kelancaran yang dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih harmonis serta lebih memahami perencanaan dan mengetahui keberlangsungan aktifitas organisasi tersebut. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu organisasi atau instansi yang



menimbulkan reaksi-reaksi, baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Dalam sebuah organisasi, baik organisasi profit maupun non profit iklim komunikasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pace dan Faules (2006:155), menyatakan bahwa Iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi. Kesiapan untuk melakukan usaha sungguh-sungguh dalam organisasi, kepercayaan yang kuat serta penerimaan atas tujuan serta nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang besar untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi merupakan faktor komitmen organisasi.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Surya Darma, 2004 : 2).

Kemudian Suyadi Prawirosentono juga mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau institusi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral.

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja organisasi secara periodic. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur secara periodik enam bulan atau minimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005 : 120). Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pengorganisasian tertentu. Allah SWT menganjurkan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2006 : 2).

2.1.5. Pemimpin Yang Positif

Pemimpin secara strategis bisa menggunakan kemampuan memengaruhi untuk mengomunikasikan visinya, menyelaraskan usaha-usaha orang lain dalam organisasi, dan membangun komitmen terhadap pekerjaan (Baldwin Grayson, 2004 : 335). Pemimpin positif merupakan seorang pemimpin yang memiliki pengaruh positif dalam organisasi dan komunitas sekelilingnya. Agar efektif, pemimpin harus memengaruhi orang lain untuk melaksanakan permintaan, usulan dukungan, dan mengimplementasikan keputusan. Dalam sebuah organisasi yang besar, seorang pemimpin harus bisa memengaruhi atasan, rekan sesama, ataupun bawahan. Dalam memengaruhi oranglain dapat dikatakan berhasil apabila

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang dapat mempengaruhi orang lain bergantung pada perilaku mempengaruhi perilaku. Adapun taktik dalam memengaruhi, diantaranya: persuasi rasional, memberitahu, imbauan inspiratif, konsultasi, kerja sama, imbauan personal, taktik pertukaran, merayu, penekanan, dan lain-lain.

2.1.6. Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kinerja adalah atribut psikologis yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Suryabrata (Yusrizal, 2011:275) atribut psikologis tidak dapat diukur secara langsung, atribut psikologis hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui respons yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan kepada perangsang tertentu. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi (Anoki, 2010:29) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Armstorng Dan Baron (Wibowo, 2012:2) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Sulfiandy dkk, 2019).

2.1.7. Hubungan Ilmu Administrasi Negara dengan Komunikasi

Kualitas suatu komunikasi pemerintahan sangat penting bagi kesejahteraan manusia. Pemerintah harus terlibat secara konstan dalam proses pertukaran informasi dan komunikasi mengenai kebijakan, ide atau gagasan dan keputusan antara pemerintah dan yang diperintah atau warga Negara. Di dalam teori media baru yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi seperti sekarang, komunikasi pemerintahan menjadi sebuah industri yang sangat berkembang di beberapa Negara dalam artian pemerintah bekerja sama dengan sebuah agen komunikasi guna meningkatkan kapasitasnya. Disinilah kemudian timbul istilah profesionalisasi komunikasi pemerintahan (Pfoertsch,2008).

Dalam bukunya Ilmu Administrasi Publik, Inu Kencana Syafie menyatakan bahwa komunikasi pemerintahan merupakan salah satu unsur dari Administrasi Publik. Karenanya, sangat sulit menemukan hasil kajian mengenai komunikasi pemerintahan dalam ranah ilmu komunikasi. Hal ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikarenakan memang kajian komunikasi pemerintahan belum mendapat tempat di hati para peneliti. Namun, kemudian kajian komunikasi pemerintahan ditemukan di dalam kajian komunikasi politik setelah sebelumnya berada diantara kajian komunikasi politik, public relations, dan komunikasi organisasi. Memasuki abad ke 21, komunikasi pemerintahan (dan beberapa konsep yang berhubungan dengan political public relations, government public relations dan government political marketing) telah menarik minat para peneliti untuk mengkaji komunikasi pemerintahan lebih lanjut (Canel dan Sanders, 2013 : 1).

Maria Jose Canel dan Karen Sanders dalam *Government Communication: An Emerging Field in Political Communication Research* (2011 : 85-86) Government communication refers to the aims, role and practice of communication implemented by executive politicians and officials of public institutions in the service of a political rationale, and that are themselves constituted on the basis of the people's indirect or direct consent and are charged to enact their will. Hal ini memiliki pengertian bahwa komunikasi pemerintahan mengacu pada tujuan, peran dan praktek komunikasi yang dilaksanakan oleh politisi eksekutif dan pejabat dari lembaga-lembaga publik lainnya dalam kerangka pelayanan pemikiran politik, dan yang sendirinya merupakan atas dasar persetujuan langsung atau tidak langsung rakyat dan dibebankan untuk memberlakukan mereka akan.

2.1.8. Aspek-aspek Komunikasi Pimpinan

Tubbs dan Moss (1996, h.23-27) mengemukakan aspek-aspek komunikasi atasan kepada bawahan yang efektif, yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pemahaman

Pemahaman merupakan penerimaan yang cermat dari pegawai mengenai isi pesan yang dimaksud oleh atasan. Isi pesan tersebut dapat bersifat verbal maupun nonverbal seperti memo, buku pedoman atau kebijakan. Pegawai diharapkan dapat memahami pesan yang disampaikan atasan sesuai dengan maksud atasan sehingga apa yang pegawai kerjakan tepat sasaran. Ketepatan pemahaman pegawai terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan atasan sangat penting karena akan mempengaruhi bagaimana penerapannya dan hasil kerjanya (Laird et al, 1983, h.267), untuk itu organisasi perlu mengambil langkah yang tepat dalam memastikan bahwa semua pegawai memiliki keahlian yang perlu untuk menerjemahkan pesan-pesan secara efektif. Semakin dekat pesan yang diterjemahkan dengan maksud komunikator maka semakin efektif komunikasi yang terjadi.

b. Perubahan sikap

Komunikasi ditujukan untuk mempengaruhi pegawai baik dalam pendapat, sikap dan tindakan sesuai dengan yang diharapkan atasan, dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Koontz et al (1989, h.169) berpendapat bahwa komunikasi dapat dijadikan sebagai sarana untuk memodifikasi perilaku dan mempengaruhi perubahan. Dengan adanya komunikasi, koordinasi dan perubahan dapat dilakukan dengan baik.

c. Hubungan sosial yang baik

Komunikasi diharapkan dapat menimbulkan suatu hubungan sosial yang baik antara atasan dan bawahan dalam arti dapat menimbulkan kepercayaan antara kedua pihak, tidak terjadi kesalahpahaman, menciptakan interaksi

yang baik, atasan dapat mengendalikan dan memotivasi bawahan, sedangkan bawahan pun mau untuk dikendalikan dan dimotivasi oleh atasan.

d. Tindakan

Komunikasi dapat mendorong pegawai untuk bertindak sesuai dengan yang dimaksud atasan, tanpa rasa keterpaksaan. Efektivitas komunikasi diukur dari tindakan nyata yang ditunjukkan oleh pegawai. Untuk dapat menimbulkan tindakan, atasan harus berhasil menanamkan pemahaman, meyakinkan pegawai agar mengubah sikap sesuai tujuan organisasi dan menumbuhkan hubungan yang baik dengan pegawai lainnya.

2.1.9. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (1996:260) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

- a. Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Kemandirian: Tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

Miner dalam (Sudarmanto, 2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan,
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.2. Definisi Konsep

Definisi konseptual adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak peristiwa, lingkungan, kelompok atau individu yang berkepentingan dengan ilmu sosial. Definisi konsep merupakan batasan kajian yang akan dibahas pada bagian selanjutnya. Hal ini untuk memberikan arahan dan penulisan lebih lanjut dengan mendefinisikan:

1. Komunikasi pimpinan adalah proses pimpinan dalam penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain atau pegawainya dengan tujuan tertentu.
2. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.

2.3. Konsep Operasional

Operasional adalah suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Operasional juga dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Konsep operasional adalah elemen yang memberikan gambaran tentang cara mengukur suatu variabel, mengetahui parameter pengukuran yang mendukung analisis variabel tersebut.

Tabel 2.1 Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Skala
X (Komunikasi Pimpinan)	1. Pemahaman 2. Perubahan Sikap 3. Hubungan Sosial yang Baik 4. Tindakan	Likert
Y (Kinerja Pegawai)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kerjasama	Likert

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi, hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

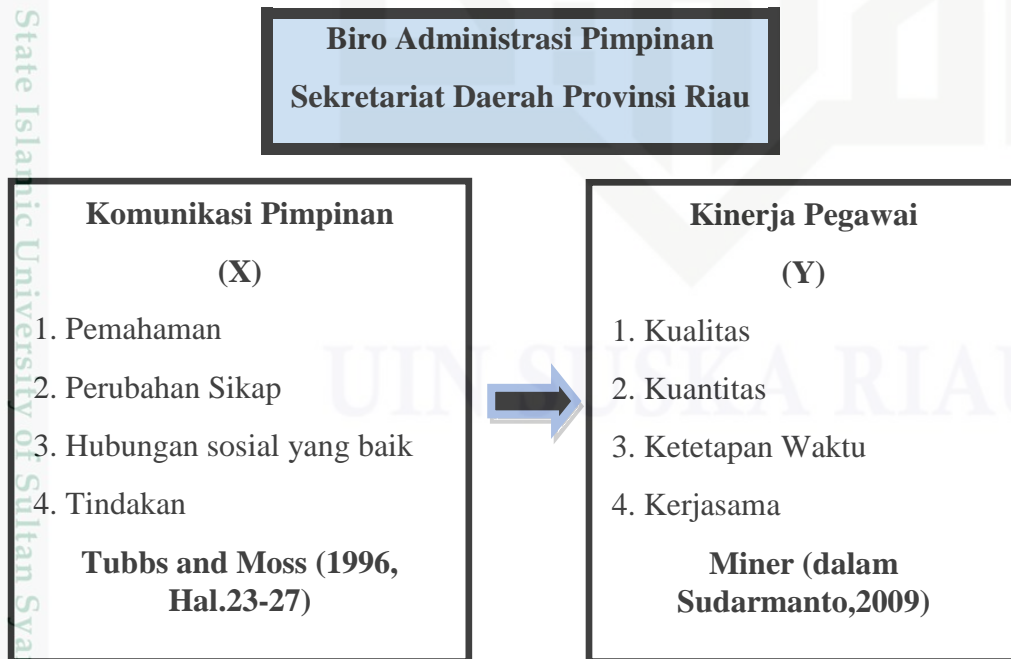
Ha : Diduga adanya pengaruh secara signifikan antara Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai

HO : Diduga tidak adanya pengaruh secara signifikan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai

2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.2 Tabel Kerangka Berpikir



2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai pengaruh komunikasi pimpinan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya:

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yusuf (2019)	Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues	(X) Komunikasi Pimpinan (Y) Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa strategi ke pimpinan yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran.
2	Sulfiandy dkk (2019)	Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai		Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.
3	Tamri (2021)	Strategi Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuk Linggau	(X) Komunikasi Pimpinan (Y) Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian yaitu pimpinan dalam hal ini kepala dinas pendidikan melakukan strategi komunikasi dengan bawahan melalui komunikasi yang harmonis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Rana Meilinda (2019)	Strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Indomarco Prismatama atau Indomaret, area Mulyojati, Kecamatan Metro Barat, Kota Metro, Lampung.	(X) Komunikasi Pimpinan (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan rasa keharmonisan antara pimpinan dan pegawai sehingga saat di dalam maupun di luar area pekerjaan tetap terjalin hubungan yang baik.
5	Adilawati Taufiq (2016)	Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa	(X) Komunikasi Organisasi (Y) Kualitas Pelayanan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan komunikasi organisasi organisasi dalam proses pelayanan dapat diaplikasikan melalui hubungan antara atasan dan bawahan, memaksimalkan ketepatan waktu dalam bekerja, mempengaruhi sikap keterbukaan bawahan dalam melaksanakan tugas..
6	Hemawan (2018)	Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Alexa Medika Cabang Makassar	(X) Komunikasi Pimpinan (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7	Saiful Adami (2020)	Gaya komunikasi pimpinan terhadap organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Banda Aceh		Hasil penelitian menunjukkan bahwa sudah seharusnya para pemimpin patut untuk meningkatkan gaya komunikasi yang baik agar organisasi berjalan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	8	Fanny Anggriawan (2017)	Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan di Samarinda	X (Gaya Komunikasi Pimpinan) Y (Motivasi Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui bahwa terdapat 4 gaya komunikasi yang digunakan oleh pimpinan PT.
	9	Raden Fasha Nurlidia & Rohanda (2018)	Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat	(X) (Iklim Komunikasi Organisasi) (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.
	10	Lia Asmalah dkk (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan AKY Cireunde	(X1) Komunikasi (X2) Gaya Kepemimpinan Y (Kinerja)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa antara komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan Yayasan AKY Cireunde.
	11	Annisa & Usman (2020)	Strategi Komunikasi Pimpinan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai		Hasil penelitian menjelaskan ada 4 langkah strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.



2.7. Pandangan Islam

Komunikasi merupakan pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan. Proses ini meliputi informasi yang disampaikan baik secara lisan maupun tulisan, dengan kata-kata, atau yang disampaikan dengan bahasa tubuh, gaya maupun penampilan diri (Alo Liliwiri,2009 : 359). Sehingga komunikasi menjadi hal utama dari suatu sistem organisasi. Hubungan antara komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Seperti Nabi Muhammad SAW yang mencontohkan cara komunikasi yang baik yang tertera dalam hadis

كَانَ كَلَامَ رَسُولِ اللَّهِ كَلَامًا فَصْلًا يَفْهَمُهُ كُلُّ مَنْ يَسْمَعُهُ

Artinya : “Aisyah RA berkata, Perkataan Rasulullah adalah perkataan yang jelas dan rinci yang dapat dipahami oleh orang yang mendengarkannya.” (HR:Abu Daud).

Organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya komunikasi didalamnya, komunikasi dalam organisasi pun harus dapat berjalan dengan baik, komunikasi yang diberikan oleh komunikator harus jelas sehingga penerima dapat menerima pesan yang disampaikan dengan baik. Untuk memperoleh partisipasi dari para pegawaipimpinan harus memiliki strategi komunikasi untuk dapat menggerakkan maupun mengarahkan bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Baik dalam penyampaian informasi maupun saat pemberian tugas. Jika pimpinan dapat menjalin komunikasi secara efektif dengan para pegawai maka pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih keras maka dengan begitu pegawai pun akan memiliki etos kerja yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kinerja pegawai bukan hanya dipengaruhi dari dirinya sendiri melainkan juga motivasi dan pengaruh dari pimpinan ataupun orang lain.

Keselarasan antar atasan dan bawahan, tercipta dengan adanya kedekatan antar atasan dan bawahan, agar tercipta keselarasan perlu adanya komunikasi lebih intensif salah satunya menggunakan komunikasi organisasi, pentingnya peran organisasi sangat menentukan bagaimana individu berkembang dalam organisasi. Seperti halnya dijelaskan pada Surat Ash Shaff Ayat 4, berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومًا

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalanNya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (QS. Ash Shaff (61) : 4).

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya didalam organisasi setiap individu memiliki peran penting dalam berjalannya organisasi oleh karena itu apabila setiap individu mampu bekerjasama dengan individu lain didalam organisasi tersebut maka organisasi akan kokoh dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Kurniawan, 2014:67), desain penelitian adalah suatu pedoman kerja penelitian agar dapat berjalan efektif dan efisien. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Metode kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Penelitian Kuantitatif juga merupakan penelitian yang mengambil data dalam jumlah yang banyak. Bisa puluhan, ratusan, atau mungkin ribuan. Hal ini dikarenakan populasi responden penelitian kuantitatif sangat luas, penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk meneliti masalah yang sudah jelas, memiliki populasi luas, dan bermaksud untuk menguji hipotesis.. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah Komunikasi Pimpinan (X), dan variabel dependennya (terikat) adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No. 460, Jadirejo,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru. Adapun waktu pelaksanaan pada Maret 2023 sampai dengan selesai.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2010:131). Definisi populasi pada penelitian kuantitatif adalah wilayah generalisasi yang meliputi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan ciri khas dan ditarik menjadi sebuah kesimpulan. Berdasarkan sifatnya populasi juga terbagi menjadi dua bagian, yakni populasi homogen dan heterogen. Populasi homogen berarti populasi yang memiliki unsur-unsur bersifat sama. Populasi jenis ini tidak mempersoalkan jumlah secara kuantitatif. Penelitian di bidang eksakta memiliki populasi bersifat homogen seperti larutan air, cairan, dsb. Sementara populasi heterogen berarti unsur-unsur dalam populasi tersebut memiliki sifat yang beragam atau bervariasi. Populasi jenis ini memerlukan batas-batas yang harus ditetapkan terlebih dahulu baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pada penelitian di bidang sosial populasi yang digunakan cenderung bersifat heterogen karena subjeknya yang seringkali adalah manusia serta gejala-gejala sosial dalam kehidupan manusia. Populasi sebenarnya dapat dikatakan sebagai totalitas dari semua objek yang pada nantinya akan diteliti. Maka dari itu, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor biro adpim yaitu sebanyak 133 orang yang terdiri dari 11 bidang.



3.3.2. Sampel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Contohnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Sampel ialah sub kelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). Kesimpulannya, sampel penelitian dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian dan merupakan “wakil” dari anggota populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang mana penentuan sampel didasarkan pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat populasinya. Jumlah sampel yang di ambil oleh penulis adalah 30 orang dari 11 bagian/bidang pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Riau.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data merupakan kumpulan informasi atau keterangan berdasarkan fakta dan memiliki karakteristik tertentu. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- 1) Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada kantor biro adpim setda provinsi Riau, seperti tanggapan mengenai komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari organisasi dalam bentuk seperti, jumlah pegawai, kinerja pegawai, gambaran umum instansi, struktur organisasi organisasi dan aktivitas instansi.



3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitian dalam bentuk kuensioner dan disebarakan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode Skala Likert. Menurut Kriyantono (2014) skala Likert biasanya digunakan untuk mengukur sebuah sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian.

Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Bobot Nilai

No	Sikap	Skala
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang di dapatkan dari organisasi penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu statistik yang di gunakan untuk menganalisa data degan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.



3.6.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hasil (correlated/total indikator) $> r$ table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3. Uji Hipotesis Data

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical*

Product And Service Solution (SPSS) versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Komunikasi Pimpinan

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

b. Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinan (R_2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2016:262). Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R_2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap audit judgment. Nilai (Adjusted R_2) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (Adjusted R_2) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crossesicont)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing– masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

c. Uji Parsial (Uji – T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Uji parsial berguna untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2011). Uji Parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Pada tahun 2001, berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 tahun 2001, Dibentuklah Biro Pemerintahan dan Hubungan Masyarakat, sebagai bagian dari organisasi Pemerintah Provinsi (Pemprov) Riau. Biro Pemerintahan dan Hubungan Masyarakat atau biasa disingkat Biro Pem Humas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan dibidang pemerintahan umum, otonomi daerah dan tugas umum Pemerintahan di daerah. Penyediaan dukungan dan bantuan dalam rangka membina hubungan pemerintah Daerah dengan masyarakat, hubungan dengan pers, publikasi dan dokumentasi dalam rangka penyebarluasan informasi, menciptakan komunikasi dua arah dan kerja sama yang serasi dan dinamis, memantau dan menampung aspirasi dan opini yang berkembang dalam masyarakat, memberikan keterangan pers sesuai dengan sifat keperluannya.

Biro pemerintahan dan Hubungan masyarakat terdiri dari dua bagian, yaitu; Bagian Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah yang memiliki 3 Sub Bagian (Subbag) yaitu; Subbag. Pemerintahan Umum, Subbag. Otonomi Daerah dan Subbag. Tata Usaha Biro. Kemudian Bagian Hubungan Masyarakat yang terdiri dari Subbag. Hubungan Pers, Subbag. Hubungan Masyarakat, Subbag. Publikasi dan Dokumentasi serta Subbag Khusus. Tahun 2008, periode kedua kepemimpinan Gubernur Riau H.M Rusli Zainal, Biro Pemerintahan dan Hubungan dipecah menjadi dua biro terpisah yaitu Biro Tata Pemerintahan dan Biro Hubungan Masyarakat. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah (Perda)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Riau Nomor 7 tahun 2008 tentang Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Biro Hubungan Masyarakat (Humas) memiliki 4 Bagian, yaitu Bagian Pengumpulan Informasi, terdiri dari Sub Bagian Pendataan Informasi, Sub Bagian Penyaringan Informasi dan Sub Tata Usaha Biro. Berikutnya Bagian Penyajian Informasi, terdiri dari Sub Bagian Hubungan Pers, Sub Bagian Dokumentasi dan Sub Bagian Distribusi. Bagian Penerangan, terdiri dari Sub Bagian Bina Penyuluhan, Sub Bagian Bina Pemberitaan dan Sub Bagian Bina Penerbitan. Terakhir, Bagian Publikasi yang terdiri dari, Subbagian Audio Visual, Subbagian Publikasi dan Subbagian Editor. Menjelang akhir tahun 2016, Gubernur Riau H Arsyadjuliandi Rachman melakukan perombakan besar-besaran terhadap Organisasi Perangkat Daerah. Perombakan ini berdampak pada dileburnya Biro Humas menjadi satu bagian bersama 2 bagian lagi yaitu Bagian Protokol dan Bagian Kerjasama. Peleburan itu menjadi satu biro bernama Biro Humas, Protokol dan Kerjasama.

Tugas-tugas humas yang sebelumnya dipecah ke dalam empat bagian dan duabelas sub bagian pada masa Biro Humas, kini dipadatkan dalam tiga sub bagian saja yaitu, Sub Bagian Publikasi, Sub Bagian Hubungan Pers, Penerbitan, Dokumentasi dan Media, serta Sub Bagian Penyusunan Materi dan Naskah Pidato Gubernur, Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah. Perubahan-perubahan dalam struktur organisasi di atas terjadi akibat tuntutan dan kebutuhan Pemprov Riau ketika itu, serta menyesuaikan pula dengan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diawal tahun 2020 Pemerintah Provinsi Riau merombak Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) sesuai dengan instruksi Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri). Biro Administrasi Pimpinan terbagi atas tiga bagian yakni:

1. Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Sekretariat, di dalam bagian ini dibagi tiga sub bagian lagi yakni, Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Kepegawaian, Subbagian Tata Usaha.
2. Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan, di dalam bagian ini juga dibagi tiga sub bagian lagi yakni, Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan, Subbagian Komunikasi Pimpinan, Subbagian Dokumentasi Pimpinan.
3. Bagian Protokol, yang juga dibagi atas tiga subbagian yakni, Subbagian Acara, Subbagian Tamu, serta Subbagian Keprotokolan.

4.2. Struktur Biro Administrasi Pimpinan

Tabel 4.1

Struktur Organisasi Biro Administrasi Pimpinan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEPALA BIRO ADMINISTRASI

NAMA : ARYADI,S,Sos
NIP : 19671106 199603 1

BAGIAN PERENCANAAN DAN KEPEGAWAIAN

NAMA : KHOIRIL FAHMI,S.Sos.M.Si
NIP : 19760120 200003 1 002
PANGKAT/GOL : Pembina (IV/a)

SUBBAGIAN TATA USAHA

NAMA : M.TAUFIK ILHAM,S.STP
NIP : 19930310 201609 1 003
PANGKAT/GOL : Penata Muda Tk.I (III/b)

SUB KOORDINATOR

NAMA : DRILIA SEPRAWATI,SE.MH
NIP : 19840911 201001 2 002
PANGKAT/GOL : Penata (III/c)

SUBKOORDINATOR

NAMA : TAKIMAH SUBHAYANO,S.IP
NIP : 19880104 200701 1 003
PANGKAT/GOL : Penata Tk I (III/d)

BAGIAN MATERI DAN KOMUNIKASI PIMPINAN

NAMA : ANDRES ILAHARGON,S.STP,M.Si
NIP : 19840613 200312 1 001
PANGKAT/GOL : Penata Tk I (III/d)

SUBKOORDINATOR

NAMA : INDRA DWI PERKASA,S.STP.M.Si
NIP : 19920308 201406 1 001
PANGKAT/GOL : Penata Muda Tk I (III/b)

SUBKOORDINATOR

NAMA : ALFI SUKRILAH,S.STP
NIP : 19930526 201507 1002
PANGKAT/GOL : Penata (III/c)

SUBKOORDINATOR

NAMA : SUTA PRANAWIJAYA,S.IP
NIP : 19880523 200701 1 003
PANGKAT/GOL : Penata (III/c)

BAGIAN PROTOKOL

NAMA : SLAMAT HARYADY, S.IP,M.Si
NIP : 19880809 200701 1 001
PANGKAT/GOL : Penata Tk I (III/d)

SUBKOORDINATOR

NAMA : DANNY FIRMANSYAH,S.STP.M.Si
NIP : 19901013 201406 1 001
PANGKAT/GOL : Penata (III/c)

SUBKOORDINATOR

NAMA : AYU ANUGERAINI KARVY,S.STP,M.Si
NIP : 19930102 201507 2 003
PANGKAT/GOL : Penata (III/c)

SUBKOORDINATOR

NAMA : RAJA JEIHAN ZHAPUTRA,S.STP .M.Si
NIP : 19920107 201507 1 001
PANGKAT/GOL : Penata (III/c)



4.3. Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

4.3.1. Kepala Biro

Kepala Biro mempunyai tugas membantu asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pemantuan dan evaluasi di bidang perencanaan dan kepegawaian, materi dan komunikasi, serta protokol Sekretariat Daerah.

4.3.2. Bagian Perencanaan dan Kepegawaian

Kabag Perencanaan dan Kepegawaian Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang Perencanaan dan pelaporan, kepegawaian serta tata usaha.

4.3.3. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada biro Adpim. Kepala Subbagian Perencanaan dan Pelaporan memberikan tugas, membimbing, dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas para pegawai di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan.

4.3.4. Subbagian Kepegawaian

Subbagian Kepegawaian mempunyai tugas mengurus administrasi pegawai seluruh Pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan. Kepala Subbagian Kepegawaian memberikan tugas, membimbing, dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas para pegawai di Subbagian Kepegawaian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4.3.5. Subbagian Tata Usaha

Subbagian tata usaha mempunyai tugas untuk Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan dan Kepegawaian, membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan dan Kepegawaian, mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat, melaksanakan pengelolaan kearsipan biro.

4.3.6. Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan

Kepala Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan bahan penyiapan kebijakan, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pemantauan dan evaluasi di bidang penyiapan materi pimpinan, komunikasi pimpinan, publikasi dan dokumentasi pimpinan.

4.3.7. Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan

Kepala Subbagian Penyiapan Materi mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Penyiapan Materi Pimpinan.

4.3.8. Subbagian Komunikasi Pimpinan

Kepala Subbagian Komunikasi Pimpinan mempunyai tugas merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Komunikasi Pimpinan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Komunikasi Pimpinan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.9. Subbagian Dokumentasi Pimpinan

Kepala Subbagian Dokumentasi Pimpinan mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Dokumentasi Pimpinan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan pada Subbagian Komunikasi Pimpinan.

4.3.10. Bagian Protokol

Melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang Acara, Tamu, dan Hubungan Keprotokolan.

4.3.11. Subbagian Acara

Kepala Subbagian Acara mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan pada Subbagian Acara, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Acara.

4.3.12. Subbagian Tamu

Kepala Subbagian Tamu mempunyai tugas merencanakan program/kegiatan pada Subbagian Tamu, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Tamu.

4.3.13. Subbagian Hubungan Keprotokolan

Kasubbag Hubungan Keprotokolan mempunyai tugas merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Hubungan Keprotokolan, membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Hubungan Keprotokolan.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Komunikasi dan kinerja pegawai berhubungan erat dan saling mempengaruhi. Ketika komunikasi di tempat kerja tersampaikan dengan jelas dan dapat meminimalisir tingkat stres pegawai, maka kinerja pegawai juga akan berkorelasi positif. Komunikasi dan motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi dan pengambilan keputusan akan selalu berkaitan. Jika komunikasi sudah terbangun dengan baik, maka pimpinan dapat mengambil keputusan dengan mudah. Setelah terjadi pengambilan keputusan juga memerlukan komunikasi kembali. Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel X (Komunikasi Pimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Koefisien bernilai positif yang artinya variabel komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,457. Nilai konstanta sebesar 23,896, jika tidak ada nilai komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai sebesar 23,896. Setiap peningkatan satu persen komunikasi pimpinan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif yang apabila komunikasi pimpinan naik maka kinerja pegawai naik. Berdasarkan dari hasil uji parsial dapat diketahui bahwa t hitung (2,278) > t table (2,048) dan Sig (0,031) < dari 0,05. Nilai t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% (0,05) yaitu sebesar 2,048.. Artinya bahwa variabel komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o di tolak. Dan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel komunikasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Adapun saran dari penulis adalah :

1. Perlu adanya peningkatan komunikasi pimpinan pada kinerja pegawai biro Adpim Setda Provinsi Riau terutama peningkatan pada pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi di masing-masing bagian Biro Adpim Sekretariat Daerah Provinsi Riau lebih memberikan motivasi kerja pegawai, serta peningkatan terhadap kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.
2. Dan penulis berharap terhadap peneliti selanjutnya untuk dapat menguji faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja, dimana dalam penelitian ini komunikasi pimpinan secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
3. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif pegawai tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh instansi sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Pegawai akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Hadits

Al-Qur'an. Surah Ash-Shoff Ayat 4.

Hadits Riwayat Abu Daud dalam Sunan Abu Daud, Kitab Shalat, bab fi tsawab qira'ati al-Quran.

Buku dan Jurnal

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2006, Manajemen Syariah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Albert Kurniawan. 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis. BandungL Alfabeta.

Alo Liliweri : sosiologi dan Komunikasi organisasi. Bandung : Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.

Anggriawan Fanny. 2017. Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan di Samarinda. eJournal Ilmu Komunikasi 5 (4) 2017: 260-274.

Anoki, H Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Arief Rizki Ramadhan, 2014. Implementasi LAKIP dalam Rangka Mewujudkan Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah Berdasarkan Good Governance. Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum.

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian. Yogyakarta: Rineka Cipta

Arni, Muhammad. 2007. Komunikasi Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara

Baldwin, David dan Curt Grayson (2004). Influence : Gaining Commitment, Getting Results : For the Practicing Manager. North Carolina : Center for Creative Leadership.

Beby Nurtesa Putri, 2017. Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kubu Raya. Jurnal Akuntansi Maranatha Vol 11 Nomor 2.

Canel, Maria Jose & Karen Sanders. (2013). Government Communication: An Emerging Field in Political Communication Research. The Sage Handbook of Political Communication.

Dharma, Surya, 2004, Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Effendy, Onong Uchjana. 2009. Komunikasi teori dan praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau
 Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ghozali, I. 2011. *Structural Equation Modeling metode alternatif dengan Partial Least Square* (3th ed), Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Goris, J.R. 2007. Effects of satisfaction with communiacion on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *The Journal of Management Development*. Vol. 26 No. 8.
- Haryani. (2001). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Memotivasi Pegawai*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, Research, and Practice International Eighth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ismail, Z., Anwar, A., & Halim, M. (2017) *Strategi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara)*. *Jurnal Wahana Kajian Pendidikan IPS*.
- Koontz, et, al., (1989). *Intisari Manajemen*, Penerjemah Drs. A. Hasym Ali, Jakarta: Bina Aksara.
- Kotler, P. & Pfoertsch, W. 2008. *In B2B Brand Management*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Kriyanto, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Laird, D. (1983). *Approaches to training and development*. Second edition. Massachusetts : Addison Wesley publishing company.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maria Jose Canel dan Karen Sanders ‘Komunikasi Pemerintahan’ dalam Halli Semetko dan Margaret Scammel (ed). 2011. *Handbook Komunikasi Politik*. Bandung: Nusa Media.
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noermijati. 2010. “Kajian Deskriptif Tentang Kondisi Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah-Bawah”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8, No. 1.
- Okprina, D. M. (2014). *Strategi Komunikasi Pengawas Pendidikan Menengah Di Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik*. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*.
- Onong Uchjana Effendi: *Ilmu Komunikasi* . Bandung : Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pace Wayne. R dan Faules. F Don.(2005). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pace Wayne. R dan Faules. F Don.(2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Purnomo, M. E., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Raden Fasha Nurlidia & Rohanda. 2018. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Volume 8 No. 1*.
- Robbins, Stephen. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I dan II. Pringhalindo. Jakarta.
- Rogers, Everett M. 1985. *Communication Technology: The New Media in Society*. London : The Free Press.
- Rusnawati, R. (2020). Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues. *Jurnal Al-Ijtimaiah*.
- Sekaran, Uma (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sentosa, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Se Kabupaten Kapuas. *Meretas: Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulfiandi dkk (2019) Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Tubbs, L. Stewart dan Sylvia, Moss. 1996, *Human Communication : Prinsip-Prinsip Dasar*. Pengantar: Deddy Mulyana, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wahid, Umaimah. 2016. *Komunikasi Politik Teori, Konsep dan Aplikasi pada era media baru*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke Tiga)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yusrizal, Dkk. 2011. *Evaluasi Kinerja Guru Fisika, Biologi dan Kimia SMA Yang Sudah Lulus Sertifikasi*. Universitas Syiah Makala, Volume 15.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembaran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

1. Pengantar Kuesioner

Yth. Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. atas limpahan karunia, kesejahteraan dan pengetahuan sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dengan baik. Semoga keselamatan, rahmat dan barokah Allah selalu dicurahkan kepada kita semua.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Kuliah (Skripsi) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bersama ini saya Fahmi Yunaz mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau”**. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas perhatian, kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi saya dengan CP berikut 082384808996 dan fahmiyunaz07@gmail.com

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Data Responden

1. Nama : _____
2. Umur : _____
3. Masa Kerja : 1. (.....) 1-5 Tahun 2. (.....) 6-10 Tahun
3. (.....) 10-15 Tahun 4. (.....) > 15 Tahun
4. Pendidikan : SD SLTP/MTS
SLTA/MA
DI DII DIII
 S2
 S3
5. Jenis Kelamin : Laki-laki
Perempuan

3. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling benar sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih.
3. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat setuju	bobot nilai 5
S : Setuju	bobot nilai 4
R : Ragu-ragu	bobot nilai 3
TS : Tidak Setuju	bobot nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju	bobot nilai 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kuesioner Penelitian

A. Variabel Komunikasi Pimpinan (X)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
A. Pemahaman						
1	Pimpinan sudah menguasai kemampuan berbicara, baik berbicara secara pribadi dengan individu ataupun berbicara di depan umum (<i>publicspeaking</i>)					
2	Pimpinan bisa berkomunikasi kepada pegawainya dengan efektif					
3	Pimpinan bisa membangun sinergitas antara setiap pegawai yang berdampak pada majunya instansi					
B. Perubahan Sikap						
4	Pimpinan cenderung terbuka terhadap informasi, memberi pemberitahuan jika ada perubahan dan menjelaskan alasan dibalik kebijakan dan regulasi.					
5	Pimpinan mempunyai hak untuk mengarahkan pegawai sesuai keinginannya					
6	Pimpinan mampu mengubah pola pikir pegawai					
C. Hubungan Sosial yang Baik						
7	Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik					
8	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik					
9	Terjalin kepercayaan satu dengan yang lainnya					
D. Tindakan						
10	Pimpinan memberikan motivasi dan inspirasi kepada pegawai agar meningkatkan inovasi sehingga tujuan instansi dapat tercapai.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
A. Kualitas						
1	Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sangat memuaskan					
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman pekerjaan yang ada dikantor					
B. Kuantitas						
4	Saya menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang ditentukan oleh pimpinan					
5	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)					
C. Ketetapan Waktu						
6	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
7	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
D. Kerjasama						
9	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya					
10	Saya berusaha menghindari konflik kerja dengan rekan lain yang menyebabkan perpecahan					

Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner
1. Tabel Tabulasi Data Responden

No	Karakteristik Responden			
	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	21	Laki-laki	SLTA/MA	1-5 th
2	30	Perempuan	S1	10-15 th
3	31	Perempuan	S1	1-5 th
4	31	Perempuan	S1	6-10 th
5	39	Laki-laki	S1	10-15 th
6	35	Laki-laki	S1	6-10 th
7	36	Perempuan	S1	10-15 th
8	34	Laki-laki	S1	6-10 th
9	23	Laki-laki	SLTA/MA	1-5 th
10	22	Perempuan	SLTA/MA	1-5 th
11	28	Laki-laki	S1	1-5 th
12	37	Laki-laki	S1	6-10 th
13	41	Perempuan	S1	>15 th
14	38	Laki-laki	S1	10-15 th
15	35	Laki-laki	S1	10-15 th
16	39	Perempuan	S1	10-15 th
17	35	Laki-laki	S1	10-15 th
18	34	Laki-laki	SLTA/MA	10-15 th
19	37	Laki-laki	SLTA/MA	6-10 th
20	27	Perempuan	S1	1-5 th
21	26	Perempuan	S1	1-5 th
22	33	Laki-laki	SLTA/MA	1-5 th
23	36	Laki-laki	SLTA/MA	1-5 th
24	38	Laki-laki	S1	6-10 th
25	28	Perempuan	S1	6-10 th
26	24	Perempuan	S1	1-5 th
27	25	Perempuan	S1	1-5 th
28	35	Laki-laki	SLTA/MA	10-15 th
29	29	Perempuan	SLTA/MA	10-15 th
30	34	Perempuan	S1	10-15 th

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Tabel Tabulasi Variabel Komunikasi Pimpinan (X)

Variabel X										
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tabel Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y										
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	41
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	41
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 : Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Variabel Komunikasi Pimpinan

Correlations												
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	,653**	,577**	,491**	,191	-,027	,028	,327	,027	,198	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,006	,312	,885	,884	,077	,885	,295	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	,653**	1	,463**	,321	-,175	,161	,059	,554**	,279	,045	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,084	,355	,394	,755	,001	,136	,812	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	,577**	,463**	1	,378*	,189	,190	,000	,331	,048	,245	,627**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010		,039	,317	,314	1,000	,074	,803	,193	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	,491**	,321	,378*	1	,339	,234	,355	-,062	,396*	,397*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,006	,084	,039		,067	,214	,055	,743	,031	,030	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	,191	-,175	,189	,339	1	,171	-,082	-,339	,009	,296	,302
	Sig. (2-tailed)	,312	,355	,317	,067		,367	,667	,067	,962	,113	,105
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

X:6	Pearson Correlation	-,027	,161	,190	,234	,171	1	,247	,171	,403*	,060	,488**
	Sig. (2-tailed)	,885	,394	,314	,214	,367		,188	,367	,027	,751	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X:7	Pearson Correlation	,028	,059	,000	,355	-,082	,247	1	,327	,302	,198	,455*
	Sig. (2-tailed)	,884	,755	1,000	,055	,667	,188		,077	,105	,295	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X:8	Pearson Correlation	,327	,554**	,331	-,062	-,339	,171	,327	1	,279	,018	,479**
	Sig. (2-tailed)	,077	,001	,074	,743	,067	,367	,077		,136	,923	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X:9	Pearson Correlation	,027	,279	,048	,396*	,009	,403*	,302	,279	1	,312	,570**
	Sig. (2-tailed)	,885	,136	,803	,031	,962	,027	,105	,136		,094	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X:10	Pearson Correlation	,198	,045	,245	,397*	,296	,060	,198	,018	,312	1	,514**
	Sig. (2-tailed)	,295	,812	,193	,030	,113	,751	,295	,923	,094		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X	Pearson Correlation	,636**	,614**	,627**	,715**	,302	,488**	,455*	,479**	,570**	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,105	,006	,011	,007	,001	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_y
Y.1	Pearson Correlation	1	,796**	,729**	,302	,081	,234	,405*	,190	,323	,279	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,105	,670	,213	,026	,314	,081	,136	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,796**	1	,796**	,389*	,123	,262	,321	,144	,290	,218	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,034	,517	,162	,084	,447	,121	,247	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,729**	,796**	1	,439*	,233	,142	,299	,190	,323	,144	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,015	,215	,455	,108	,314	,081	,448	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,302	,389*	,439*	1	,185	,299	,321	-,144	,032	,191	,524**
	Sig. (2-tailed)	,105	,034	,015		,329	,108	,084	,447	,866	,312	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,081	,123	,233	,185	1	-,014	,316	,426*	,154	,262	,440*
	Sig. (2-tailed)	,670	,517	,215	,329		,942	,089	,019	,415	,162	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,234	,262	,142	,299	-,014	1	,768**	,162	-,123	,159	,584**
	Sig. (2-tailed)	,213	,162	,455	,108	,942		,000	,392	,518	,401	,001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,405*	,321	,299	,321	,316	,768**	1	,185	,021	,245	,729**
	Sig. (2-tailed)	,026	,084	,108	,084	,089	,000		,328	,914	,192	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,190	,144	,190	-,144	,426*	,162	,185	1	,111	,331	,426*
	Sig. (2-tailed)	,314	,447	,314	,447	,019	,392	,328		,558	,074	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,323	,290	,323	,032	,154	-,123	,021	,111	1	,432*	,382*
	Sig. (2-tailed)	,081	,121	,081	,866	,415	,518	,914	,558		,017	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,279	,218	,144	,191	,262	,159	,245	,331	,432*	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,136	,247	,448	,312	,162	,401	,192	,074	,017		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_y	Pearson Correlation	,731**	,729**	,709**	,524**	,440*	,584**	,729**	,426*	,382*	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,015	,001	,000	,019	,037	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Reliabilitas Komunikasi Pimpinan (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	10

4. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

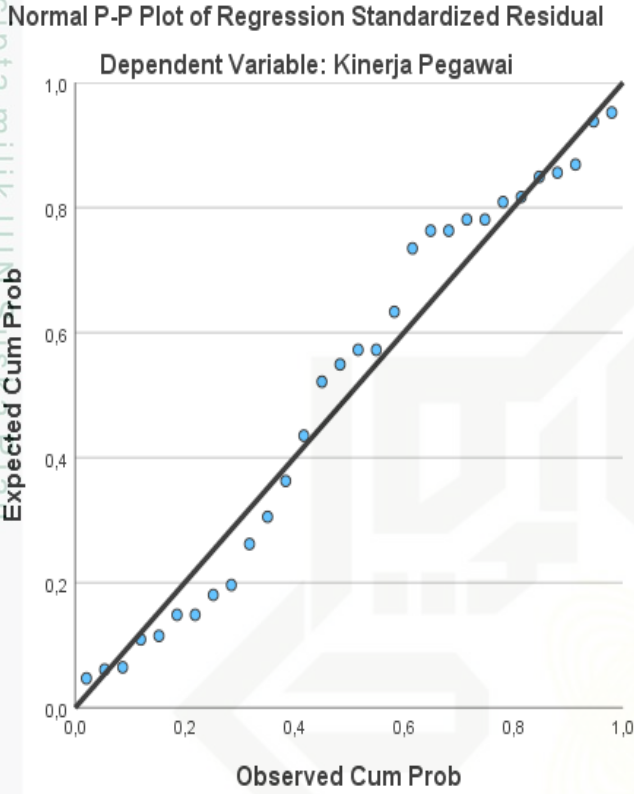
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Uji Normalitas Data



6. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,896	9,075		2,633	,014
Komunikasi Pimpinan	,457	,201	,395	2,278	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395 ^a	,156	,126	2,891
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

8. Uji Parsial (Uji – T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,896	9,075		2,633	,014
	Komunikasi Pimpinan	,457	,201	,395	2,278	,031
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Lampiran 4 : Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrandas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1960/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 22 Februari 2023 M
 Sifat : Biasa 1 Sya'ban 1444 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Ikhwani Ratna, SE, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Fahmi Yunaz
 N I M : 11970514640
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

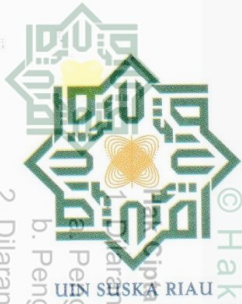
Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 Dianggap sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 Dianggap sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1807/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 16 Februari 2023 M
 Status : Biasa 25 Rajab 1444 H
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu pintu
 Provinsi Riau
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Fahmi Yunaz
 NIM. : 11970514640
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/54550
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-1807/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Tanggal 16 Februari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

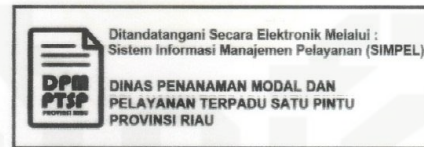
- 1. Nama : **FAHMI YUNAZ**
- 2. NIM / KTP : **11970514640**
- 3. Program Studi : **ADMINISTRASI NEGARA**
- 4. Jenjang : **S1**
- 5. Alamat : **PEKANBARU**
- 6. Judul Penelitian : **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU**
- 7. Lokasi Penelitian : **BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 8 Maret 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

- 1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- 2. Kepala Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru
- 3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
- 4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS



FAHMI YUNAZ, Lahir pada Tanggal 30 Juli 2000 di Duri, Desa Sebangar, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Penulis merupakan Anak Pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Ayahanda Zainudin dan Ibunda Misni. Pendidikan pertama penulis di SD NEGERI 054 SEBANGAR yang lulus pada tahun 2012.

Setelah Lulus penulis melanjutkan pendidikan di MTS TERPADU DURI Provinsi Riau dan lulus pada tahun 2015. Kemudian Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Mandau Provinsi Riau dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu Penulis melanjutkan Pendidikan Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Tahun 2019 dan selesai pada tahun 2023.

Pada tanggal 16 Juni 2023 Penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Sosial (S. Sos) Jurusan SI Administrasi Negara dengan judul Skripsi “Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau” Penulis memperoleh Sarjana Sosial (S. Sos).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.