



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA SIBOLGA

Cindi Cisilya Angeline Situmeang<sup>1</sup>, Kaharuddin<sup>2</sup>, Sriayu Aritha Panggabean<sup>3</sup>

<sup>1</sup>cindicisilya.06situmeang@gmail.com, <sup>2</sup>Simamorakaharuddin63@gmail.com,

<sup>3</sup>ayuaritha93@gmail.com,

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

### ABSTRAK

This study aims to determine whether there is an influence of democratic leadership and communication on performance in national unity and politics in the city of Sibolga. The type of research used in this research is descriptive quantitative. The sample in this study were employees at the Office of National Unity and Politics in the City of Sibolga with a total of 32 respondents distributing questionnaires.

Based on the results of the study, it showed that there was a positive relationship between democratic leadership and performance at the Office of National Unity and Politics in the City of Sibolga, which was 0.093, while communication with employee performance was 0.123 so that when interpreted on a value scale it could be categorized as sufficient and good. The regression equation obtained is  $Y = 39.446 + 0.037X_1 + 0.161X_2$  which shows leadership and communication on performance. The t test shows that the proposed hypothesis is rejected, where t count is  $-0.111 < 2.04227$  which means that employee performance will decrease by the regression coefficient (0.100) if the democratic leadership variable is added to one unit and other variables are considered constant. While communication has a significant effect on employee performance where t count  $< t$  table, namely  $-0.111 < 2.04227$ .

While the coefficient of determination is known that free-control democratic leadership only plays a role of 0.100% of the performance at the Office of National Unity and Politics in Sibolga City and the rest is influenced by factors not examined.

**Keywords** :Leadership, Performance.

### Abstrak

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga dengan penyebaran Kuesioner berjumlah 32 responden.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan demokratis dan kinerja pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga sebesar 0,093 sedangkan komunikasi dengan kinerja pegawai 0,123 sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan cukup dan baik. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 39,446 + 0,037X_1 + 0,161X_2$  yang menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak kebenarannya, dimana t hitung  $-0,111 < 2,04227$  yang berarti kinerja pegawai akan berkurang sebesar koefisien regresi (0,100) apabila variabel kepemimpinan demokratis ditambah dengan satu satuan dan variabel lain dianggap konstan. Sementara komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana t hitung  $< t$  tabel yaitu  $-0,111 < 2,04227$ .

Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa kepemimpinan demokratis kendali bebas hanya berperan 0,100% terhadap kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang tidak diteliti.

**Kata Kunci** :Kepemimpinan, Kinerja.

*Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 22, 2022*

## 1. PENDAHULUAN

Artikel pada Jurnal yang akan di terbitkan mempunyai panjang 10-20 halaman dan diunggah dalam format Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja pegawai adalah para pimpinan atau atasan langsung. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya.

Kinerja pengurus akan terwujud dengan baik jika suatu organisasi dapat melakukan komunikasi yang baik, antara pemimpin dan pengurus. **Mangkunegara (2013:40)** komunikasi adalah proses pemindahan informasi dari seseorang ke orang lain. Kinerja suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja warga organisasinya dan kinerja dari semua unit-unit yang ada dalam organisasi bisnis itu. Kinerja karyawan merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun (**Wibowo 2013:4**). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah berkaitan dengan pemimpin. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan serta pemimpin harus melihat bagaimana agar gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut **Sutrisno (2015:213)** bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Lebih lanjut menurut **Thoha (2012:262)** bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut **Wibowo (2012:91)** kepemimpinan adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya. Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan.

### b. Kepemimpinan Demokratis

**Indrawijaya dalam Rivai (2014: 267)** “kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan

menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka”.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Pemimpin yang demokratis selalu bersikap merakyat dengan seluruh anggota organisasi. Hubungannya dengan para anggota bukan seperti hubungan antara majikan dan bawahannya saja, melainkan sebagai pemimpin yang selalu bersikap kekeluargaan, dimana dapat menjadi kakak terhadap saudara-saudaranya. Setiap tindakan yang dilakukan selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan bersama dengan mempertimbangkan dan memperhatikan kemampuan setiap anggota organisasi. Setiap masukan ataupun kritikan dari para anggota organisasi selalu dijadikan umpan balik dan bahan pertimbangan dalam setiap pengambilan kebijakan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian pemimpin yang demokratis dapat dikatakan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan.

**Rivai (2014:20)** Terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang dalam kepemimpinan demokratis, diantaranya: dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha menyinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan *teamwork* dalam usaha pencapaian tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama; tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut **Nanang (2015:57)** hipotesis adalah “Jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka”. Menurut **Nazir (2017:133)** hipotesis adalah “Pernyataan yang bersifat tekanan / dugaan dari hubungan antara dua atau lebih variabel”. Sedangkan menurut **Sugioni (2012:159)** menyatakan bahwa hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Causal Comperative* atau *Causal Comperative Research*. Menurut **Azwar (2017:23)** Jenis penelitian *Causal Comperative* merupakan salah satu metode penelitian yang erat dengan metode penelitian korelasi yang melibatkan kegiatan peneliti yang mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya terlebih dahulu. Variabel tersebut berupa variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan demokratis dan komunikasi dan variabel terikat adalah (Y) kinerja.

#### Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2012:38)**, “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jenis variabel dalam penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

- a. Variabel Bebas : Kepemimpinan Demokratis (Variabel X1), dan Komunikasi (Variabel X2) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- b. Variabel Terikat : Kinerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*).

#### Defenisi Operasional

Menurut **Sugiyono (2012:184)**, defenisi Operasional Variabel adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa kita gunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan **Sugiono (2016:245)** Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Kualitatif  
Analisis Deskriptif Kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk mengembangkan data yang sudah didapatkan dilapangan atau di lokasi penelitian. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu penjelajahan, yang kemudian dilakukan pengumpulan data sampai mendalam, mulai dari observasi hingga penyusunan laporan.
- b. Analisis Deskriptif Kuantitatif  
Metode analisis kuantitatif digunakan untuk menguji suatu hubungan atau pengaruh variabel terhadap variabel lainnya dengan menggunakan Aplikasi *Software Statistical Package For Sosial Science (SPSS) Versi 26 Windows* dengan beberapa tahap sebagai berikut:

### a) Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. **(Situmorang dan lufti, 2012:75)**

Lebih lanjut **Situmorang dan lufti, 2012:76)** menyatakan validitas menunjukkan “Sejauh mana suatu alat pengukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat korelasinya, sehingga validitas ada atau sah mempunyai validitas tinggi. Skor butir yang valid apabila korelasinya  $> 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. **(Azwar, 2014:36)**.

### 1) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antar parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat pearson sebagaimana yang dikutip oleh **Arikunto (2016:302)**. Untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi

$X$ : Jumlah skor item

$Y$ : Jumlah skor total

$n$  : Jumlah Sampel

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **(Sugiono 2012:250)** menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Koefisien sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Koefisien rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Koefisien sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Koefisien kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Koefisien sangat kuat

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$r_{yx1x2} = \frac{\sqrt{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

Keterangan :

$R_{yx1x2}$  = korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y  
 $R_{yx1}$  = Korelasi *Product Moment* antara variabel X1, dengan Y  
 $R_{yx2}$  = Korelasi *Product Moment* antara variabel X2, dengan Y  
 $R_{x1x2}$  = Korelasi *Product Moment* antara variabel X1, Dengan X2

Jadi untuk dapat menghitung korelasi berganda, maka harus dihitung lebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi *Product Moment*. (Sigiono, 2012:233).

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear antara pengaruh Variabel X dengan Variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan *Software Aplikasi Statistical Package For Social Science (SPSS) Versi 26 Windows*, sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

a = Kostanta

b = Koefisien (beta)

X1 = Variabel Kepemimpinan Demokratis

X2 = Variabel Komunikasi

#### Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t parsial digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiono (2014:250) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisiensi korelasi parsial

$r^2$  = Koefisiensi determinasi

n = Jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

a.  $H_0$  : Diterima, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b.  $H_0$  : Diterima, apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisa Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

**Tabel 1**  
**One sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

---

*Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Sibolga (Cindi Cisilya Angeline Situmeang, Kaharuddin, Sriayu Aritha Panggabean)*

N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,34100176
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,152
	Negative	-,128
Test Statistic		,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

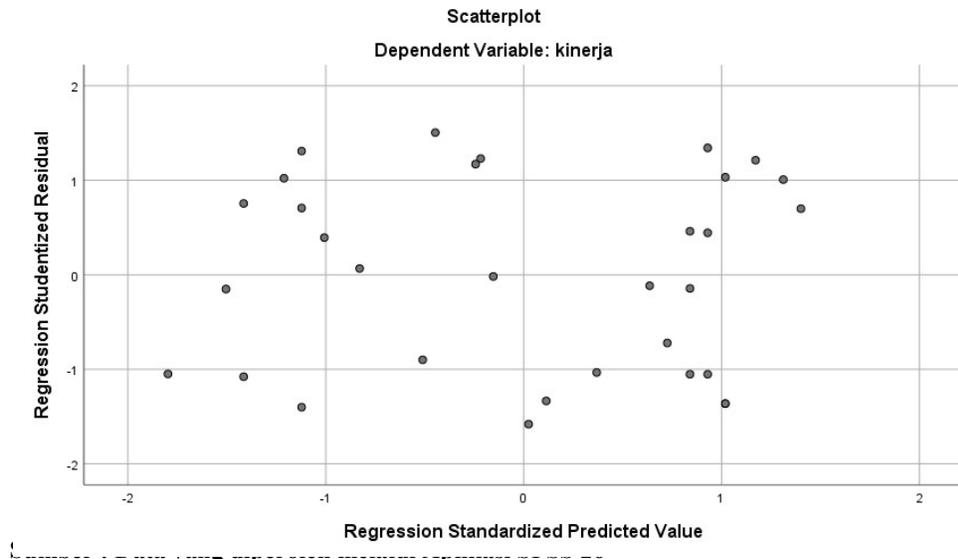
Sumber : Data yang diperoleh melalui Aplikasi SPSS 26

Dari tabel 1 diatas hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa Asymp.Sig (nilai signifikan)  $0,58 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

### 1) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroditas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.

**Gambar 1**  
Hasil Pengujian Heteroditas



Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

### 2) Uji Multikolinieritas

*Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Sibolga ( Cindi Cisilya Angeline Situmeang, Kaharuddin, Sriayu Aritha Panggabean)*

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *Variance Inflation* Faktor (VIP). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan  $1/\text{tolerance}$ .

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut :

- (a) Jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  artinya tidak terjadi multikolinieritas.
- (b) Jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  artinya terjadi multikolinieritas.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,284	3,517
Komunikasi	0,284	3,517

Sumber : Data yang diperoleh melalui Aplikasi SPSS 26

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (kepemimpinan dan komunikasi) adalah 0,284 dan 0,284. nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 3,517 dan 3,517. Berdasarkan hasil diatas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

### 3) Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Dapat dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Output Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,125 <sup>a</sup>	,016	-,052	3,454
a. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan demokratis				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber data yang diperoleh melalui aplikasi spss 26

Dari perhitungan tabel 4.15 di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,016, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) 1,6% ditentukan oleh variabel bebas kepemimpinan (X1), dan komunikasi (X2) secara serempak dan sisanya sebesar 3,454% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas peneliti.

### 4) Uji F (secara bersama-sama/simultan atau serempak)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu : ada pengaruh antara variabel kepemimpinan, komunikasi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama.

---

*Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Sibolga (Cindi Cisilya Angeline Situmeang, Kaharuddin, Sriayu Aritha Panggabean)*

**Tabel 4**  
**Pengujian Serempak**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	5,469	2	2,734	,229	,797 <sup>b</sup>
	Residual	346,031	29	11,932		
	Total	351,500	31			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan demokratis						

**Sumber : Data yang diperoleh melalui Aplikasi SPSS 26**

- Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- a)  $H_0: b_1, b_2 = 0$  : artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.  
 $H_a : b_1, b_2 \neq 0$  : artinya ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Kriteria pengujian.
- (a) Secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 30 (diperoleh dari hasil df,  $(n-k-1) = (32-2-1) = 29$  diketahui  $f_{tabel} = 0,229$  dan  $f_{hitung} = 2,55$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

*Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Kinerja pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:*

1. Hasil pengujian instrument (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai Corrected Item Total Correlation di atas nilai  $r$  tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja (Y).
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,06, sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Berdasarkan koefisien kolerasi antara variabel kepemimpinan demokratis dan komunikasi dengan kinerja diperoleh sebesar 0,093 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif. variabel komunikasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,123 maka terdapat hubungan sangat kuat dan positif pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.
4. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh  $Y = 39,446 - 0,037 + 0,161X_2$  yang menunjukkan pengaruh negatif kepemimpinan demokratis (X1) dalam meningkatkan kinerja pegawai akan berkurang sebesar koefisien (0,037) apabila variabel kepemimpinan (X1) ditambah dengan satu satuan. Variabel komunikasi (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,161 pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Konstanta sebesar 39,446 menunjukkan bahwa pada kepemimpinan demokratis, komunikasi, dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga sebesar 39,446.
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,016, = 16%, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai oleh variabel kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat

---

*Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Sibolga (Cindi Cisilya Angeline Situmeang, Kaharuddin, Sriayu Aritha Panggabean)*

(kinerja pegawai) 16% pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 3,454%.

6. Berdasarkan uji t (uji hipotesa) yang dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel didapat nilai t hitung negatif lebih besar dari t tabel positif yaitu  $-0,111 < 2,03693$ . Berdasarkan Uji F, dimana F hitung sebesar  $0,229 < 3,29$  dan probabilitas signifikan yang diperoleh sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga hipotesa yang diajukan ada pengaruh kepemimpinan demokratis dan komunikasi secara serempak terhadap kinerja pada kantor kesatuan bangsa dan politik kota sibolga.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Andre Bramantyo. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmino Bawen*. Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Ariani, Novi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP*. London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: Jurnal Administrasi Perkantoran FIS UNM.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S. *Metode Penelitian*. Edisi II. 2017. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Duha, Timotius, 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Kuncoro, Mudarajat. (2013). *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martono Nanang (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nazir, Moh (2017). *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Rensius Febriandi. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisiregional Iii.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis 23 Desember 2016.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. 2022. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Edisi 2022. Sibolga : STIE AL WASHLIYAH.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Situmorang, Syarizal Helmi dan Muslich Lufti. (2012). *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi II. Medan. USU Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sumadi, Suryabrata. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supardi. 2013. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wood, Julia T. 2013. *Komunikasi Interpersonal Interaksi Keseharian*. Jakarta : Salemba Humaika.