

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
SYARIAH (PERSERO) UPS BATOH BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

SALSABILA RUKMAYANA
NPM :1902120203



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALSABILA RUKMAYANA
NPM : 1902120203

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
SYARIAH (PERSERO) UPS BATOH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
MANAJEMEN**

Dr. Tawisna, S.E., M.M.
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 20010302 001

Pembimbing II


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : MANAJEMEN
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALSABILA RUKMAYANA
NPM : 1902120203

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
SYARIAH (PERSERO) UPS BATOH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Suryani Murad, S.E., M., Si
NIK: 19720205 20013 2 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK: 19820911 201306 1 001

Anggota

Zikrillah, S.E., M.M.
NIK: 19830303 201203 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M.
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 19 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SALSABILA RUKMAYANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **SALSABILA RUKMAYANA**
NPM : 1902120203
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH (PERSERO) UPS BATOH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Agustus 2025

Banda Aceh, 19 Agustus 2025
Yang Menyatakan,



SALSABILA RUKMAYANA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Nanang Edi Rukmana, Ibunda Maya Murni beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Dr. Marlizar, SE, MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. serta selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 29 Januari 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Komunikasi Pimpinan	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Pimpinan	12
2.1.2.2 Fungsi Dan Tujuan Komunikasi Pimpinan	14
2.1.2.3 Indikator Komunikasi Pimpinan	15
2.1.3 Pengawasan Kerja	16
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja	16
2.1.3.2 Tujuan Pengawasan Kerja	17
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja	18
2.1.3.4 Indikator Pengawasan Kerja	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.3.1 Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3.2 Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23

2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Jenis Penelitian	26
3.1.2 Tujuan Penelitian	26
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian	27
3.1.4 Horizon Waktu	27
3.1.5 Unit Analisis	28
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1 Sumber Data	30
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.6 Pengujian Data	33
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	34
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.7 Pengujian Hipotesis	35
3.7.1 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji t)	36
3.7.2 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	36
3.7.3 Koefisien Determinasi	37
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Visi dan Misi Rumah Sakit Chik Ditiro	39
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	41
4.2.3 Pengujian Data	41
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	46
4.2.4.1 Uji Normalitas	47
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	47
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.2.5 Pengujian Hipotesis	50
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	54
4.3 Implikasi Penelitian	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57
 DAFTAR KEPUSTAKAAN	 59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Daftar Karyawan Pada Pegadaian Syariah UPS Batoh Banda Aceh .	29
Tabel 3.3 Pengukuran Menggunakan Skala Likert	31
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.5 Kriteria Koefisien Korelasi	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	40
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	41
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Komunikasi Pimpinan	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Pengawasan Kerja	44
Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	49
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	51
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	53
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 2.1 Uji Normalitas	48
Gambar 2.1 Uji Multikolineritas	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamapiran I Kuesioner.....	61
Lamapiran II Tabulasi Data	63
Lamapiran III Output SPSS	65
Lamapiran IV Tabel r, t, F	74

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH
(PERSERO) UPS BATOH BANDA ACEH**

SALSABILA RUKMAYANA
NPM :1902120203

Pembimbing 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja. Semakin baiknya komunikasi pimpinan serta semakin baiknya pengawasan kerja yang dilakukan maka semakin besar peluang bagi PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Komunikasi Pimpinan, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan*

**LEADERSHIP COMMUNICATION AND WORK SUPERVISION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN
SYARIA BANDA ACEH BRANCH**

SALSABILA RUKMAYANA
NPM :19 02120203

Supervisor 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Supervisor 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of leadership communication and work supervision on employee performance at PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. The method used is an associative method that aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The determination of the research sample uses a saturated sample technique . The sample used in this study was 40 employees at PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh and willing to be respondents. The analysis method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that leadership communication has a partial positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh Partial work supervision has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Leadership communication and work supervision simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Employee performance improvement is determined by leadership communication and work supervision. The better the leadership communication and the better the work supervision carried out, the greater the opportunity for PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh in improving employee performance.

Keywords : Leadership Communication, Work Supervision, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegadaian syariah merupakan salah satu unit organisasi di bawah binaan Divisi Usaha Lain PT. Pegadaian (Persero). Fungsi operasi pegadaian syariah itu sendiri dijalankan oleh kantor-kantor Cabang Pegadaian Syariah (CPS) atau Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS). ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolaannya dengan gadai konvensional. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh merupakan turunan dari kantor pegadaian wilayah Sumatra Utara membawahi seluruh cabang di Medan dan Aceh. Selanjutnya untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat Aceh, Pegadaian syariah membuka UPS (Unit Pegadaian Syariah) sebagai salah satu cara guna mempermudah masyarakat memperoleh layanan gadai berbasis syariah. Produk pegadaian syariah terdiri dari tiga kelompok utama, yakni pembiayaan, gadai rahn, dan tabungan emas. Semua produk tersebut dinilai aman dan jauh dari riba.

Produk berbasis syariah memiliki karakteristik seperti, tidak memugut biaya bunga dalam berbagai bentuk karena riba, menetapkan uang sebagai alat tukar bukan sebagai komoditas bisnis untuk memperoleh imbalan atas jasa dan atau bagi hasil. Pegadaian syariah atau dikenal dengan istilah rahn, dalam pengoperasiannya Mudharabah (bagi hasil). Pegadaian Syariah Cabang Kota Banda Aceh memiliki berbagai jenis produk Pegadaian Syariah yang ditawarkan kepada masyarakat sesuai kebutuhan. Produk pegadaian syariah ini terdiri dari tiga kelompok utama yakni pembiayaan, gadai rahn, dan tabungan emas. Namun

kelompok tersebut diklasifikasikan menjadi 11 jenis produk dengan rincian yaitu cicil kendaraan, pembiayaan porsi haji, gadai emas angsuran, pinjaman usaha, gadai sertifikat, cicil emas, gadai emas, gadai non emas, gadai kendaraan, tabungan emas dan gadai tabungan emas.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam memenangkan persaingan pada setiap organisasi. Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber dayanya dengan baik, maka efektifitas organisasi tidak dapat tercapai atau bahkan bisa menimbulkan kerugian dan gulung tikar pada organisasi tersebut. Dalam rangka mencapai keberhasilan setiap perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka tindakan di atas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan.

Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dimana menurut Isvandiari (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain yaitu komunikasi pimpinan dan pengawasan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi pemimpin. Menjaga komunikasi antar individu yang terdapat di dalam perusahaan merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai ujuannya baik secara internal maupun eksternal. Sehingga suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dan berjalan dengan lancar, apabila pimpinan dapat menjalin komunikasi yang efektif dengan bawahannya.

Menurut (Rivai, 2019:188), komunikasi pimpinan merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Komunikasi pimpinan melibatkan manusia sebagai subyek yang terlibat dalam proses menerima, menafsirkan, dan bertindak atas informasi yang diterimahnya. Komunikasi pimpinan terhadap karyawan tidak lepas dengan keberadaan suatu organisasi. Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan tempat kita bekerja, tempat kita bermain, dan organisasi adalah tempat dimana kita bisa melakukan apa saja.

Selain itu pengawasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja pegawai. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai.

Pengawasan kerja yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dimana menurut Burso dalam Zillah dan Aziz (2022:216) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan dengan mewawancarai 10 karyawan yang bekerja di Pegadaian Syariah Cabang Kota Banda Aceh terkait dengan kinerja karyawan, terlihat bahwa adanya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain di dalam jam kerja, seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaan kantor terlebih dahulu. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu terdapat karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

Adanya kinerja karyawan Pegadaian Syariah yang kurang maksimal menyebabkan timbulnya berbagai permasalahan seperti sistem distribusi Pegadaian Syariah yang tidak tepat sasaran maupun sistem pengumpulan Pegadaian Syariah yang kurang optimal sehingga manfaat Pegadaian Syariah Cabang Kota Banda Aceh tidak dapat dirasakan secara merata oleh masyarakat khususnya warga Kota Banda Aceh.

Selain itu mengenai komunikasi pimpinan fenomena yang terjadi di Pegadaian Syariah Cabang Kota Banda Aceh yaitu Pimpinan ketika menyampaikan pesan yang berupa perintah melalui media tulisan seringkali menimbulkan berbagai penafsiran sehingga bawahan merasa tidak yakin terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini menyebabkan dalam pelaksanaan pekerjaan kadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan baik oleh pimpinan maupun lembaga, sehingga hasilnya pun tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Selain itu juga terkadang terjadi penyimpangan komunikasi dari atas ke bawahan ketika menyampaikan hasil rapat pimpinan yang berisi kebijakan organisasi yang bersifat sensitif. Bawahan tidak merasa puas dengan informasi yang didapatnya tetapi takut atau segan untuk merespon informasi tersebut dengan bertanya kepada pimpinan. Hal tersebut dikarenakan telah terbentuk komunikasi yang cenderung tertutup. Dalam upaya untuk mengisi kesenjangan informasi, ternyata komunikasi yang terjalin pun kurang efektif sehingga pada pegawai lebih rentan menerima informasi yang tidak pasti, bahkan cenderung curiga terhadap para pimpinan mereka, sehingga timbul rasa ketidakpercayaan.

Sedangkan mengenai pengawasan kerja pada Pegadaian Syariah Cabang Kota Banda Aceh, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengetahui kinerja karyawan, seperti pimpinan masih jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu atau tidak. Hal ini disebabkan pimpinan biasanya tidak berada ditempat. Sehingga berdampak pada kinerja setiap karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kota Banda Aceh, yaitu target kerja yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara maksimal atau sesuai dengan apa yang ditentukan oleh Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh?

3. Bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penyusunan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi pimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat, baik manfaat secara teoretis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang, khususnya terkait pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja

terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bergerak pada bidang pegadaian untuk penyusunan strategi perbaikan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan perusahaan, sehingga mampu bertahan dalam semakin ketatnya persaingan di sektor jasa pegadaian.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka kajian dalam penelitian ini perlu dibatasi dalam suatu ruang lingkup penelitian. Karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh terkait pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nurjaya (2021:173) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sedangkan menurut Tanjung (2022:204) berpendapat kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Isvandiari (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam Riyadi (2021:61) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Soedjono (2020:315), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan non finansial.

Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi:

- a. Gaji, merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya

- b. Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah menurut golongan dan masa kerja.

Adapun faktor-faktor non finansial atau dalam bentuk manfaat secara tidak langsung yang dapat dinikmati atau dimiliki langsung oleh karyawan yaitu sebagai berikut..

- a. Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik.
- b. Kompetensi, yaitu suatu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu.
- c. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengenali perasaan, membangkitkan rasa untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya.
- d. Semangat kerja, yaitu dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.

Selain itu menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2021:61) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Simanjuntak dalam Isvandiari (2022:20) terdiri atas:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas adalah mutu pekerjaan yang dihasilkan selalu memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. **Kuantitas Kerja**
Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Komitmen Kerja**
Kesanggupan suatu karyawan/anggota organisasi untuk setia dan memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
4. **Ketepatan Waktu**
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. **Tanggung Jawab**
Kesadaran manusia untuk berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

2.1.2 Komunikasi Pimpinan

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Pimpinan

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang dilakukan dua orang atau lebih. Komunikasi (communication) berasal dari bahasa Latin yaitu *communis* yang berarti sama, *communico* yang berarti membuat sama. Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Menurut Effendy (2019:47), secara paradigmatis, komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Komunikasi juga dapat diartikan sebagai penyampaian pesan kepada seseorang untuk memberi tahu secara lisan langsung ataupun secara tidak langsung. Handoko (2020:272) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Ruliana (2019:2), secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan baik secara verbal dan nonverbal.

Menurut Schemerhorn dalam Widjaja (2019:8), bahwa komunikasi juga sebagai suatu proses antar pribadi dalam mengirim dan menerima simbol-simbol yang berarti bagi kepentingan mereka. Komunikasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pengiriman maupun pemeroleh pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Pengertian tersebut diperkuat dengan Ali dan Hastasari (2020:36) yang menjelaskan dalam jurnalnya bahwa adanya sebuah komunikasi untuk saling melengkapi serta menolong dalam kehidupan sehari-hari.

Sebuah perusahaan atau organisasi sudah pasti memerlukan komunikasi antara satu dengan yang lainnya, sehingga harus berkomunikasi secara baik, benar dan teratur agar tidak terjadi gangguan, komunikasi pimpinan merupakan bagian yang sangat penting dalam penyampaian informasi atau pekerjaan dari seorang pimpinan kepada para karyawannya. Hubungan keniscayaan antara pimpinan dan komunikasi dapat dipahami berdasarkan pandangan operasional maupun konseptual. Pandangan operasional terkait dengan prinsip-prinsip kerja organisasi, termasuk kerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi, kewenangan manajemen dalam memengaruhi perilaku karyawan melalui koordinasi untuk

pengintegrasian dan pengarahan kegiatan-kegiatan internal organisasi dan penyesuaian kegiatan-kegiatan eksternal agar adaptif dengan lingkungan demi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Hardjana, 2019:17).

Komunikasi pimpinan merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Komunikasi pimpinan melibatkan manusia sebagai subyek yang terlibat dalam proses menerima, menafsirkan, dan bertindak atas informasi yang diterimahnya. Komunikasi pimpinan terhadap karyawan tidak lepas dengan keberadaan suatu organisasi. Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan tempat kita bekerja, tempat kita bermain, dan organisasi adalah tempat di mana kita bisa melakukan apa saja (Rivai, 2019:188),

2.1.2.2 Fungsi Dan Tujuan Komunikasi Pimpinan

Manusia umumnya berkomunikasi untuk saling menyatakan dan mendukung identitas diri mereka serta membangun interaksi sosial dengan orang-orang di sekeliling untuk mempengaruhi orang lain agar berfikir, merasa, ataupun bertindak seperti yang di harapkan. Menurut (Julita & Arianty, 2019) ada empat fungsi komunikasi yaitu :

1. Menginformasikan
Menginformasikan (*to inform*) yakni dapat memberikan informasi kepada orang lain tentang suatu masalah, peristiwa, pemikiran dan pendapat.
2. Mendidik

Mendidik (*to educate*) yakni sebagai sarana untuk menyampaikan segala bentuk pengetahuan, ide, gagasan, kepada orang lain sehingga orang lain dapat menerima segala bentuk informasi yang kita berikan.

3. Menghibur

Menghibur (*to entertain*) yakni berfungsi untuk menghibur orang lain dan menyeangkan hati orang lain.

4. Mempengaruhi

Mempengaruhi (*to influence*) yakni sebagai sarana untuk menghibur orang lain serta untuk memberikan pengaruh kepada orang lain agar mengikuti apa yang diharapkan.

Adapun tujuan tujuan yang ingin dicapai dari komunikasi pimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sarana meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial

2.1.2.3 Indikator Komunikasi Pimpinan

Adapun indikator komunikasi kepemimpinan yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan (Mariani dan Sariyathi, 2019):

1. Keterbukaan
Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati
Empati (*empathy*) adalah kemampuan memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan
Dukungan (*support*) adalah bentuk perhatian, penghargaan, ataupun bantuan baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa positif
Rasa positif (*positiveness*) yaitu bersikap positif ketika mengemukakan pendapat/gagasan yang didukung maupun gagasan yang bertentangan.
5. Kesamaan
Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.1.3 Pengawasan kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan kerja

Bagi suatu instansi melakukan pengawasan terhadap karyawan merupakan hal penting. Pengawasan akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan lebih mengenal dan lebih dekat dengan bawahannya. Pada tingkatan apapun, pimpinan bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, memastikan tugas yang diberikan kepada karyawan tidak menyimpang standar yang ditetapkan. Menurut Burso dalam Zillah dan Aziz (2022:216) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional (Siagian, 2020:125).

Menurut Handyaningrat (2022:143) bahwa pengawasan adalah suatu proses di mana pimpinan dalam suatu organisasi atau instansi ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya itu sesuai dengan rencana yang telah dibuat, perintah, serta tujuan atau kebijaksanaan

yang telah ditentukan atau tidak, sehingga dapat ditemukan dan ditentukan kebijakan selanjutnya dikemudian hari.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil kerja yang diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manullang (2021:177) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Berdasarkan teori diatas maka dapat dipahami bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan pengawasan terutama perlu ditujukan untuk melihat adanya penyimpangan-penyimpangan tujuan organisasi ataupun melihat hal-hal yang perlu dilakukan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan Kerja

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2019:112) menyatakan bahwa:

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.

- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah ditentukan,
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak,
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagainya.
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Selanjutnya, menurut Odgers dalam Sukoco (2021:94) menyatakan tujuan pengawasan adalah:

- a. Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Fungsi pengawasan semakin penting dalam organisasi, tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Menurut Handoko dalam Fitriya dan Kustini (2023:635) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi yaitu:

- a. Perubahan lingkungan organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

- c. Kesalahan-kesalahan
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya maka tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

2.1.3.4 Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja menurut Siagian (2020:35), yaitu terdiri dari tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Kontrol Masukan
Masukan kontrol melibatkan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia.
- b. Kontrol Perilaku
Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan.
- c. Kontrol Pengeluaran
Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manager.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian Yunaz (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner/angket. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa variabel komunikasi kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Nuramalia (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPR Sumatera.

Penelitian ini dilakukan oleh Amelia, Mantikei dan Syamsudin (2022). dengan judul pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel-variabel disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

Penelitian ini dilakukan oleh Mauliza (2020) dengan judul pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.

Penelitian Manurung (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak komunikasi pemimpin terhadap kinerja organisasi pada perusahaan asuransi di

palembang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara responden dengan intensitas komunikasi rendah dan intensitas komunikasi tinggi komunikasi kepada pimpinannya terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi di palembang.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau (Yunaz, 2023).	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	– Variabel independen (komunikasi pimpinan, pengawasan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan (Nuramalia, 2019),	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPR Sumatera	– Variabel independen (komunikasi pimpinan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Amelia, Mantikei dan Syamsudin (2022).	Penelitian Kuantitatif	Variabel disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya	– Variabel independen (pengawasan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel - variabel disiplin dan lingkungan kerja
4	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Mauliza (2020)	Penelitian Kuantitatif	Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan ataupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.	– Variabel independen (pengawasan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel - variabel disiplin kerja
5	Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang (Manurung, 2020).	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara responden dengan intensitas komunikasi rendah dan intensitas komunikasi tinggi kepada pimpinannya terhadap kinerja karyawan di bidang asuransi perusahaan di Palembang..	– Variabel independen (komunikasi pimpinan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi harus terselenggara dengan baik dan efektif. Komunikasi pimpinan dapat dikatakan berjalan baik dan efektif apabila setiap anggota memperoleh keterangan-keterangan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya. Lewat komunikasi rasa ingin tahu dapat tersalurkan, hal ini mampu mendorong semangat kerja. Selain itu komunikasi juga membantu menyatukan anggota organisasi untuk bekerja sama.

Oleh karena komunikasi pimpinan terhadap karyawan tidak lepas dengan keberadaan suatu organisasi. Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan tempat kita bekerja, tempat kita bermain, dan organisasi adalah tempat dimana kita bisa melakukan apa saja (Rivai, 2019:188).

2.3.2 Hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

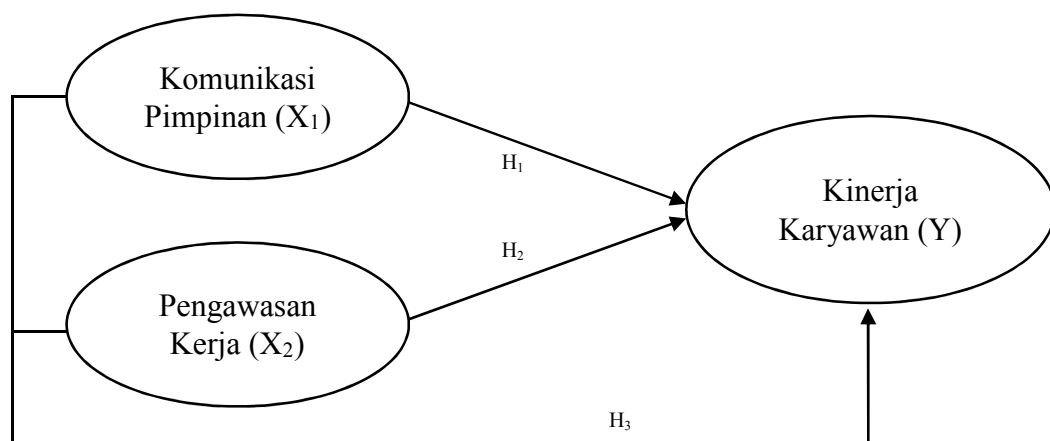
Fungsi pengawasan dalam penyelenggara manajemen perusahaan (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi dilingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Hasil yang diharapkan dari adanya pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standard telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauliza (2020) dengan judul pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam penulisan skripsi, ini terdapat tujuh variabel independen yaitu komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Gambaran tentang pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan berdasarkan penelitian sebelumnya

Berdasarkan gambar di atas, maka variabel dependen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah komunikasi pimpinan, pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel komunikasi pimpinan dengan kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Komunikasi pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

H₂ : Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

H₃ : Komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu konsep penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian (Bungin, 2019:143). Desain penelitian ini meliputi jenis penelitian, tujuan penelitian, lokasi dan objek penelitian, horison waktu dan unit analisis.

3.1.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. menurut Sugiyono (2019:14), penelitian asosiatif adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi

3.1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel, dalam hal ini adalah menguji pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka yang dijadikan sebagai lokasi penelitian yaitu PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu komunikasi pimpinan, pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada karyawan yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu model penelitian yang mengumpulkan data sekaligus dalam satu periode waktu (Supomo, 2019:72). Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu mulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Horizon Waktu

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Pengajuan Judul						
2	Observasi Lapangan						
3	Penyusunan Proposal						
4	Konsultasi Proposal						
5	Seminar Proposal						

Sumber: Penulis, 2024

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Melihat pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh sebanyak 40 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Menurut Sugiyono (2022:81),

sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki dalam suatu populasi tertentu. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022:57).

Tabel 3.2
Daftar Karyawan Pada Pegadaian Syariah UPS Batoh Kota Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Pimpinan	1	21	Petugas Administrasi	1
2	Manejer Gadai	1	22	Kepala Unit	1
3	Sekretaris	1	23	Fungsional Usah Lain	1
4	Bendara	1	24	Petugas Tata Usaha	1
5	Manajer Oprasional	1	25	Marketing offiler	1
6	Pimpinan Cabang	1	26	Kepala staff keuangan	1
7	Penyimpang	1	27	Staff	12
8	Head Of Marketing	1	28	Pengelola	1
9	Pemegang Gudang	1	29	Kasir	2
10	Head of bisnis gadai	1	30	Penaksir	2
11	Analisis Kredit	1	31	Manejer bisnis Emas 1	2
12	Penagih	1	32	Pemasar	1
13	Marketing	1	33	Pimpinan Kredit	1

Sumber : Sub Bagian Umum Pegadaian Syariah UPS Batoh Kota Banda Aceh

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh oleh peneliti secara langsung dari lokasi penelitian dengan menggunakan teknik kuisioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan penelaahan buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitian sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi observasi dan penyebaran kuesioner. Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung keobjek penelitian dan instansi yang berkaitan dalam hal ini konsumen dalam rangka mengamati dan memahami tentang komunikasi pimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.
2. Kuisioner, yaitu daftar pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2022:143), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item jawaban yang menggunakan skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pengukuran Menggunakan Skala *Likert*

No	Kategori Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, (2022)

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti mengkhususkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian yang dilakukan nantinya akan menggunakan alat bantu berupa kuesioner, yang mana jawaban-jawaban responden tersebut akan diukur dengan menggunakan skala interval. Maka variabel yang diukur tersebut dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Interval
Variabel Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2019).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Komitmen Kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Tanggung Jawab	1-5	Likert	A1- A5

Variabel Independen						
2	Komunikasi Pimpinan (X)	Komunikasi pimpinan merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu (Rivai, 2019:188),	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa positif 5. Kesamaan	1-5	Likert	B1- B5
3	Pengawasan Kerja (X ₂)	Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2020:125).	1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran (Siagian, 2020:35)	1-3	Likert	C1- C3

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda, untuk melihat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.0. Adapun persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Komunikasi Pimpinan
- X₂ = Pengawasan Kerja
- e = Standard error.

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama (Nasution, 2020:46). Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada di luar dari sampel penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan Aplikasi Software SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2019:168) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $\geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $\leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:172) Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat

keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:22). Uji multikolinearitas dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan

Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatannya yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak pada masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah untuk uji hipotesis adalah sebagai berikut:

H_0 : Komunikasi pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

H_a : Komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F Menurut Ghazali (2021:98) uji F bertujuan untuk menguji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Adapun kriteria pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

H_a : Komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$ dan

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$.

Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan

bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 3.5
Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2019)

Koefisien Determinasi (R^2) yang digunakan pada penelitian ini adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda

Aceh

Jaringan usaha perum pegadaian telah meliputi lebih dari 500 cabang yang tersebar dari seluruh Indonesia. Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya, maka perusahaan jawatan (PERJAN) pegadaian diubah bentuknya menjadi perum pegadaian melalui PP No. 10 tahun 1990. Kemudian berdasarkan PP. No. 103 tanggal 10 November tahun 2000 perum pegadaian menerapkan sistem gadai Syariah yang dimulai sejak Desember 2003. Pegadaian Syariah pertama sekali berdiri di jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Kartika di bulan januari tahun 2003.

Menyusul kemudian pendiriann ULGS di Surabaya, Makasar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003 masih di tahun yang sama pula, (empat) kantor cabang pegadaian di aceh dikonversi menjadi pegadaian syariah di aceh sama salah satunya terletak di jalan T. Muhammad Hasan, Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, yang yang diresmikan langsung oleh Gubernur Aceh yang saat itu sedang menjabat, yaitu Prof. Dr. Syamsuddin Mahmud. Pegadaian mengeluarkan produk berbasis Islam yang disebut dengan Pegadaian Syariah. Konsep operasi Pegadaian Syariah mengacu pada Al-Qur'an dan Hadist serta asas rasionalitas, efisiensi, dan efektivitas yang diselaraskan dengan nilai Islam

4.1.1 Visi dan Misi PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh

PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh memiliki visi dan misi untuk melakukan usaha mereka. Adapun visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh untuk menjadikan unggulan dalam pembiayaan mikro yang berbasis gadai dan fidusia bagi masyarakat menengah atas dan ke bawah .
2. Misi PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh yaitu:
 - a. Membantu memberikan pinjaman cepat, mudah dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah ke bawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
 - b. Memberikan manfaat dan keuntungan bagi seluruh pemangku kepentingan ekonomi dengan mengembangkan bisnis.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 40 orang karyawan. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan

mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	18	45,0
2	Wanita	22	55,0
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 22 orang responden (55%) dan pria sebanyak 18 orang responden (45%)

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	8	20,0
2	26-35 Tahun	14	35,0
3	36-45 Tahun	11	27,5
4	≥ 46 Tahun	7	17,5
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 8 orang (20,0%), 26-35 tahun sebanyak 14 orang (35,0%), 36-45 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 7 orang (17,5%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	7	17,5
3	Diploma	10	25,0
4	Sarjana	18	45,0
5	Pasca Sarjana	5	12,5
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (17,5%), yang berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (25,0%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 18 orang (45,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 orang (12,5%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 3 Tahun	8	20,0
2	4- 6Tahun	14	35,0
3	7-9 Tahun	12	30,0
4	≥ 10 Tahun	6	15,0
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 8 orang (20,0%), responden yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 14 orang (35,0%), responden yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 12 orang (30,0%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 6 orang (15,0%).

4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel komunikasi pimpinan, pengawasan kerja dan kinerja karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu melakukan tugas sesuai dengan standar pelayanan PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh.	17	42,5	19	47,5	4	10,0	0	0	0	0	4,33
2	Nasabah yang saya dapatkan dalam satu periode melebihi standar kerja pegawai lain.	21	52,5	13	32,5	6	15,0	0	0	0	0	4,38
3	Saya selalu menjaga kualitas pelayanan dan keramah tamahan dalam melayani Nasabah.	16	40,0	17	42,5	7	17,5	0	0	0	0	4,22
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja perusahaan.	13	32,5	19	47,5	8	20,0	0	0	0	0	4,13
5	Saya selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada Nasabah dengan penuh rasa tanggungjawab.	13	32,5	19	47,5	8	20,0	0	0	0	0	4,13
Nilai Rerata												4,23

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya mampu melakukan tugas sesuai dengan standar pelayanan PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, nasabah yang saya dapatkan dalam satu periode melebihi standar kerja pegawai lain diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya selalu menjaga kualitas pelayanan dan keramah tamahan dalam melayani Nasabah diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan pekerjaan

tepat waktu sesuai standar kerja perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju, saya selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada Nasabah dengan penuh rasa tanggungjawab diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,23(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Pimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel komunikasi pimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Komunikasi Pimpinan

No	Komunikasi Pimpinan (X _i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pimpinan dan bawahan saling berkomunikasi secara jujur dan terbuka dalam menyampaikan sebuah informasi.	15	37,5	19	47,5	6	15,0	0	0	0	0	4,22
2	Pimpinan memiliki kemampuan untuk memahami perasaan karyawan dan mampu menempatkan diri dalam keadaan karyawan.	20	50,0	13	32,5	7	17,5	0	0	0	0	4,33
3	Hubungan Pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik dan saling mendukung saat berkomunikasi.	16	40,0	16	40,0	8	20,0	0	0	0	0	4,20
4	Pimpinan selalu bersikap positif ketika mengemukakan pendapat yang kurang mendapat dukungan dari karyawan.	20	50,0	13	32,5	7	17,5	0	0	0	0	4,33
5	Pimpinan menerapkan pola komunikasi yang sama dan mudah dipahami oleh setiap karyawan dalam proses kerja karyawan.	16	40,0	16	40,0	8	20,0	0	0	0	0	4,20
Nilai Rerata												4,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel komunikasi pimpinan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu pimpinan dan bawahan saling berkomunikasi secara jujur dan terbuka dalam menyampaikan sebuah informasi diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, pimpinan memiliki kemampuan untuk memahami perasaan karyawan dan mampu menempatkan diri dalam keadaan karyawan diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, hubungan Pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik dan saling mendukung saat berkomunikasi diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu bersikap positif ketika mengemukakan pendapat yang kurang mendapat dukungan dari karyawan diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pimpinan menerapkan pola komunikasi yang sama dan mudah dipahami oleh setiap karyawan dalam proses kerja karyawan diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel komunikasi pimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,25(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Pengawasan Kerja

No	Pengawasan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh mendapatkan jadwal kerja pekerjaan lainnya atau setiap bulannya.	16	40,0	17	42,5	7	17,5	0	0	0	0	4,22
2	Karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh	13	32,5	19	47,5	8	20,0	0	0	0	0	4,13

No	Pengawasan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan atau pelayanan yang telah di selesaikan.											
3	Pimpinan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh selalu memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja.	13	32,5	18	45,0	9	22,5	0	0	0	0	4,10
	Nilai Rerata											4,15

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengawasan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh mendapatkan jadwal kerja atau agenda pekerjaan lainnya atau setiap bulannya diperoleh jawaban rata-rata 4.22(4) yang berarti setuju, karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan atau pelayanan yang telah di selesaikan diperoleh jawaban rata-rata 4.13(4) yang berarti setuju, pimpinan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh selalu memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4.10(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengawasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.15(4) yang berarti setuju.

4.2.3 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.8
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=40)	Hasil Uji
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,328	0,312	Valid
2		Kuantitas Kerja	0,760	0,312	Valid
3		Komitmen Kerja	0,756	0,312	Valid
4		Ketepatan Waktu	0,752	0,312	Valid
5		Tanggung Jawab	0,752	0,312	Valid
1	Komunikasi Pimpinan (X ₁)	Keterbukaan	0,361	0,312	Valid
2		Empati	0,899	0,312	Valid
3		Dukungan	0,867	0,312	Valid
4		Rasa positif	0,899	0,312	Valid
5		Kesamaan	0,867	0,312	Valid
1	Pengawasan Kerja (X ₂)	Kontrol Masukan	0,705	0,312	Valid
2		Kontrol Perilaku	0,763	0,312	Valid
3		Kontrol Pengeluaran	0,830	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,312) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi Pimpinan (X_1)	0,898	0,60	Handal
Pengawasan Kerja (X_2)	0,878	0,60	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

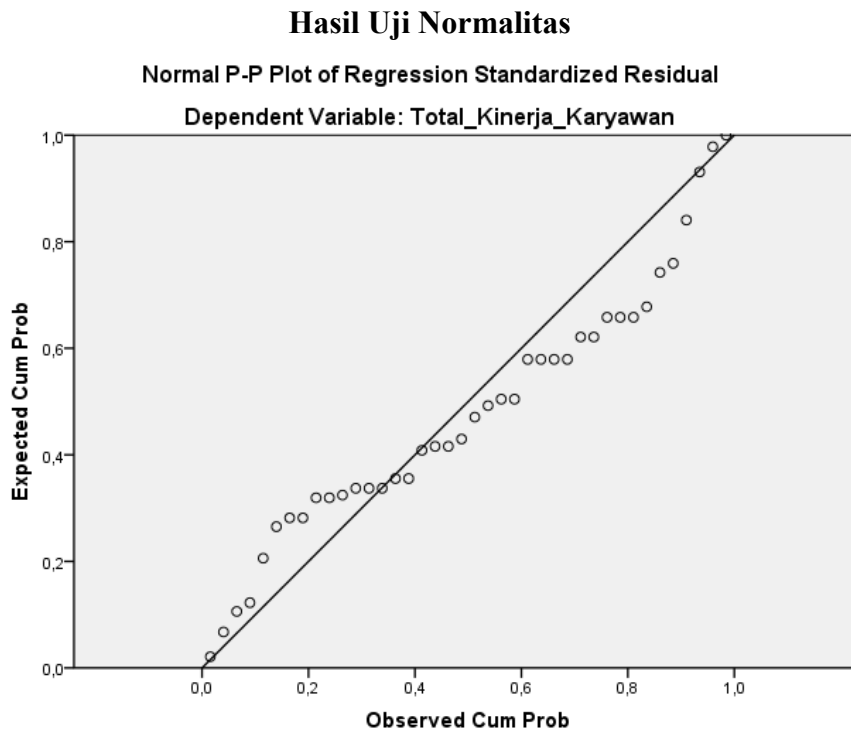
Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel komunikasi pimpinan (X_1) dengan nilai 0,898, pengawasan kerja (X_2) dengan nilai 0,878 dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,839. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Komunikasi_Pimpinan	0,314	3,183
Total_Pengawasan_Kerja	0,314	3,183

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

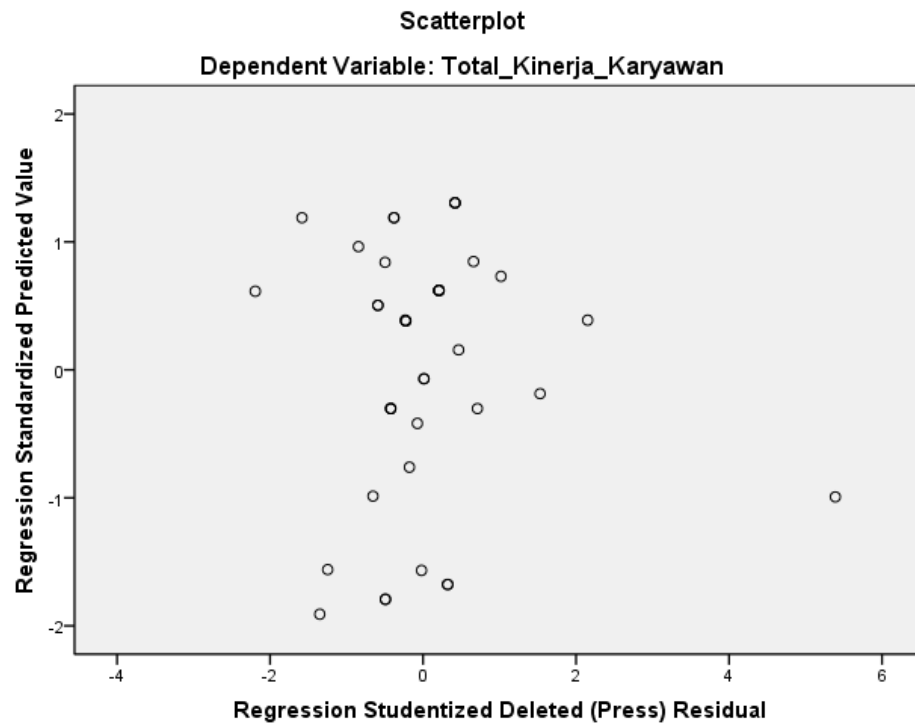
Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,317	0,988		3,357	0,002
Total_Komunikasi_Pimpinan	0,308	0,081	0,348	3,826	0,000
Total_Pengawasan_Kerja	0,908	0,129	0,642	7,051	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,317 + 0,308X_1 + 0,908X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 3,317$

Berarti apabila variabel komunikasi pimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 3,317. Artinya kinerja karyawan akan rendah jika tidak adanya komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,308$

Komunikasi pimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,308. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel komunikasi pimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,308 satuan. Artinya semakin meningkatkan komunikasi pimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,908$

Pengawasan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,908. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengawasan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,908 satuan. Artinya semakin meningkatkan pengawasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Komunikasi Pimpinan (X_1)

Pada variabel komunikasi pimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,826) > t_{tabel} (2,026)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel komunikasi pimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik komunikasi pimpinan (X_1) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

b. Pengawasan Kerja (X_2)

Pada variable pengawasan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (7,051) > t_{tabel} (2,026)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengawasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengawasan kerja (X_2) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara bersama-sama (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh komunikasi pimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,512	2	137,256	173,546	0,000 ^a
	Residual	29,263	37	0,791		
	Total	303,775	39			

a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Komunikasi_Pimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $173,546 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,252 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh komunikasi pimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi pimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi sangat kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,951 ^a	0,904	0,898	0,889

a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Komunikasi_Pimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara komunikasi pimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2)

dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,898 atau 89,8%. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel komunikasi pimpinan (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh sebesar 89,8%, sedangkan 10,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan .

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan komunikasi pimpinan, seperti lebih memperhatikan komunikasi pimpinan seperti memperbaiki hubungan pimpinan dan karyawan supaya terjalin dengan baik dan saling mendukung saat berkomunikasi. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi pimpinan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh, artinya PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan pengawasan kerja, seperti lebih memperhatikan pengawasan kerja karyawan agar pimpinan dapat memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja. Hal ini dapat meningkatkan pengawasan kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja. Semakin baiknya komunikasi pimpinan serta semakin baiknya pengawasan kerja yang dilakukan maka semakin besar peluang bagi PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.
2. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.
3. Komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pimpinan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh agar memperhatikan kinerja karyawan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja perusahaan serta memberikan pelayanan terbaik kepada Nasabah dengan penuh rasa tanggung jawab.

2. Bagi pimpinan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh agar lebih memperhatikan komunikasi pimpinan seperti memperbaiki hubungan pimpinan dan karyawan supaya terjalin dengan baik dan saling mendukung saat berkomunikasi.
3. Bagi pimpinan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh untuk lebih memperhatikan pengawasan kerja karyawan agar pimpinan dapat memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hanafiah dan Chatia Hastasari, (2020), Komunikasi Pimpinan pada Hubungan Interpersonal Perokok Aktif dan Pasangannya, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 3, No. 1.
- Bungin, Burhan, (2019), Penelitian Kualitatif: Kesejahteraan Karyawan, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana Prenada.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handyaningrat, (2022), Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardjana, Andre, (2019), Komunikasi Organisasi Strategi Dan Kompetensi, Jakarta: Buku Kompas.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Manullang, Marihot, (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Manurung, Henson Enjein, (2020), Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang, *Jurnal Ekonomika*, Vol. 13, No. 2.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184
- Nuramalia, Nyimas (2019), Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan, *Jurnal Inovasi*, Vol. 10, No. 1.
- Rivai, Veithzal. (2019). Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Rompas, Goverd Adler Clinton, (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No.4.
- Sarwono, Jonathan, (2019), Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Siagian P. Sondang (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukoco, Badri Munir, (2021), Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta: Erlangga.
- Supomo, Bambang, (2019), Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Yogyakarta: BPF.
- Tanjung, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *BENING*, 6(1), 202-213
- Vebrynda dan Kapindo, (2022), Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sleman, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol 3, No. 1.
- Yunaz, Fahmi, (2023), Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial (JIES)*, Vol, 12, No. 1.
- Zain, Nisful Laily, (2017), Strategi Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa, *Jurnal Nomosleca*, Vol. 3, No. 2.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN SYARIAH UPS BATOH CABANG BANDA ACEH

Assalamualaikum Wr.Wb,

Peneliti merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh yang sedang menyusun tugas akhir. Dalam hal ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner ini dengan sebenar-benarnya dan atas waktu serta kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Beri tanda centang (✓) atau tanda silang (X) pada Cabang yang tersedia pada tabel daftar pertanyaan.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja : ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Isilah kuisioner ini sesuai dengan penilaian anda pada salah satu dari 5 point kategori jawaban pada daftar pertanyaan yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Setuju (SS).

No	Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu melakukan tugas sesuai dengan standar pelayanan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh.					
2	Nasabah yang saya dapatkan dalam satu periode melebihi standar kerja pegawai lain.					
3	Saya selalu menjaga kualitas pelayanan dan keramah tamahan dalam melayani Nasabah.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja perusahaan.					
5	Saya selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada Nasabah dengan penuh rasa tanggungjawab.					

LAMPIRAN I KUESIONER

No	Komunikasi Pimpinan (X)	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan dan bawahan saling berkomunikasi secara jujur dan terbuka dalam menyampaikan sebuah informasi.					
2	Pimpinan memiliki kemampuan untuk memahami perasaan karyawan dan mampu menempatkan diri dalam keadaan karyawan.					
3	Hubungan Pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik dan saling mendukung saat berkomunikasi.					
4	Pimpinan selalu bersikap positif ketika mengemukakan pendapat yang kurang mendapat dukungan dari karyawan.					
5	Pimpinan menerapkan pola komunikasi yang sama dan mudah dipahami oleh setiap karyawan dalam proses kerja karyawan.					

No	Pengawasan kerja (X ₃)	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh mendapatkan jadwal kerja atau agenda pekerjaan lainnya atau setiap bulannya.					
2	Karyawan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan atau pelayanan yang telah di selesaikan.					
3	Pimpinan PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh selalu memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja.					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Karaywan (Y)						Komunikasi Pimpinan (X1)						Pengawasan Kerja (X2)			
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	$\Sigma X2$
1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	3	18	3	3	3	9
3	2	3	4	3	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
4	1	4	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14
5	1	2	2	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
6	2	2	4	1	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
7	1	1	3	3	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3	17	3	3	3	9
8	2	2	1	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14
9	2	4	2	3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
10	1	1	2	3	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23	4	4	5	13
11	2	3	1	1	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14
12	2	3	3	3	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9
13	1	1	2	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13
14	1	2	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
15	2	2	3	2	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	13
16	1	2	3	4	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3	17	3	3	3	9
17	2	3	2	4	5	4	4	3	3	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	11
18	2	3	4	3	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14
19	1	2	2	1	5	5	4	4	4	22	3	5	4	5	4	21	4	4	4	12
20	2	2	3	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13
21	2	2	1	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Karaywan (Y)						Komunikasi Pimpinan (X1)						Pengawasan Kerja (X2)			
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	$\Sigma X2$
22	1	4	2	2	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	12
23	2	2	3	4	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	13
24	1	1	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
25	2	1	2	4	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9
26	2	4	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13
27	2	3	1	4	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	14
28	2	2	3	1	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	10
29	1	2	3	2	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	22	5	4	5	14
30	2	3	2	1	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13
31	1	1	3	2	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15
32	2	3	4	2	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	12
33	1	2	1	1	4	4	5	5	5	23	3	4	5	4	5	21	5	5	5	15
34	2	4	3	2	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10
35	2	1	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
36	2	2	3	1	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	4	13
37	2	4	3	4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12
38	1	3	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
39	1	4	1	2	5	5	4	4	4	22	5	3	3	3	3	17	4	4	3	11
40	1	1	3	3	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	4	13

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_Masa_Kerja
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	45,0	45,0	45,0
	2	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20,0	20,0	20,0
	2	14	35,0	35,0	55,0
	3	11	27,5	27,5	82,5
	4	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	17,5	17,5	17,5
	2	10	25,0	25,0	42,5
	3	18	45,0	45,0	87,5
	4	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20,0	20,0	20,0
	2	14	35,0	35,0	55,0
	3	12	30,0	30,0	85,0
	4	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2
Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4 Kinerja_Karyawan_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics				
		Kinerja_Karyawan_P1	Kinerja_Karyawan_P2	Kinerja_Karyawan_P3	Kinerja_Karyawan_P4	Kinerja_Karyawan_P5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,33	4,38	4,22	4,13	4,13
Std. Deviation		,656	,740	,733	,723	,723
Sum		173	175	169	165	165

Frequency Table

Kinerja_Karyawan_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,0	10,0
	4	19	47,5	57,5
	5	17	42,5	100,0
	Total	40	100,0	

Kinerja_Karyawan_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15,0	15,0
	4	13	32,5	47,5
	5	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	

Kinerja_Karyawan_P3				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,5	17,5
	4	17	42,5	60,0
	5	16	40,0	100,0
	Total	40	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Karyawan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20,0	20,0	20,0
	4	19	47,5	47,5	67,5
	5	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20,0	20,0	20,0
	4	19	47,5	47,5	67,5
	5	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Komunikasi_Pimpinan_P1
Komunikasi_Pimpinan_P2 Komunikasi_Pimpinan_P3
Komunikasi_Pimpinan_P4 Komunikasi_Pimpinan_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Komunikasi_ Pimpinan_P1	Komunikasi_ Pimpinan_P2	Komunikasi_ Pimpinan_P3	Komunikasi_ Pimpinan_P4	Komunikasi_ Pimpinan_P5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,22	4,33	4,20	4,33	4,20
Std. Deviation		,698	,764	,758	,764	,758
Sum		169	173	168	173	168

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Komunikasi_Pimpinan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15,0	15,0	15,0
	4	19	47,5	47,5	62,5
	5	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Komunikasi_Pimpinan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,5	17,5	17,5
	4	13	32,5	32,5	50,0
	5	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Komunikasi_Pimpinan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20,0	20,0	20,0
	4	16	40,0	40,0	60,0
	5	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Komunikasi_Pimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,5	17,5	17,5
	4	13	32,5	32,5	50,0
	5	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Komunikasi_Pimpinan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20,0	20,0	20,0
	4	16	40,0	40,0	60,0
	5	16	40,0	40,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pengawasan_Kerja_P1 Pengawasan_Kerja_P2
Pengawasan_Kerja_P3
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Pengawasan Kerja_P1	Pengawasan Kerja_P2	Pengawasan Kerja_P3
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		4,22	4,13	4,10
Std. Deviation		,733	,723	,744
Sum		169	165	164

Frequency Table

Pengawasan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,5	17,5	17,5
	4	17	42,5	42,5	60,0
	5	16	40,0	40,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengawasan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20,0	20,0	20,0
	4	19	47,5	47,5	67,5
	5	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pengawasan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22,5	22,5	22,5
	4	18	45,0	45,0	67,5
	5	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2
Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4 Kinerja_Karyawan_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,839	,833	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	16,85	6,592	,328	,228	,902
Kinerja_Karyawan_P2	16,80	4,779	,760	,690	,772
Kinerja_Karyawan_P3	16,95	4,818	,756	,712	,773
Kinerja_Karyawan_P4	17,05	4,869	,752	,689	,775
Kinerja_Karyawan_P5	17,05	4,869	,752	,689	,775

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Komunikasi_Pimpinan_P1 Komunikasi_Pimpinan_P2
Komunikasi_Pimpinan_P3 Komunikasi_Pimpinan_P4
Komunikasi_Pimpinan_P5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi_Pimpinan_P1	17,05	8,408	,361	,301	,966
Komunikasi_Pimpinan_P2	16,95	5,997	,899	,812	,840
Komunikasi_Pimpinan_P3	17,08	6,122	,867	,798	,848
Komunikasi_Pimpinan_P4	16,95	5,997	,899	,812	,840
Komunikasi_Pimpinan_P5	17,08	6,122	,867	,798	,848

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Pengawasan_Kerja_P1 Pengawasan_Kerja_P2
Pengawasan_Kerja_P3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,878	,878	3

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan_Kerja_P1	8,23	1,922	,705	,514	,880
Pengawasan_Kerja_P2	8,32	1,866	,763	,627	,830
Pengawasan_Kerja_P3	8,35	1,721	,830	,697	,768

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan
/METHOD=ENTER Total_Komunikasi_Pimpinan Total_Pengawasan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,898	,889

a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Komunikasi_Pimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,512	2	137,256	173,546	,000 ^a
	Residual	29,263	37	,791		
	Total	303,775	39			

a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Komunikasi_Pimpinan

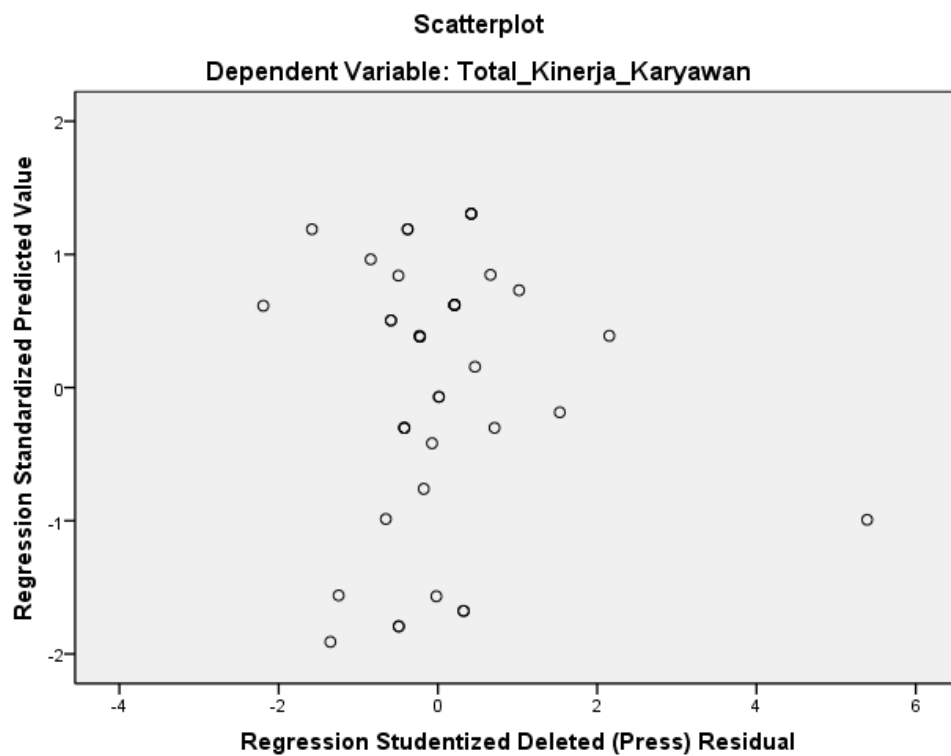
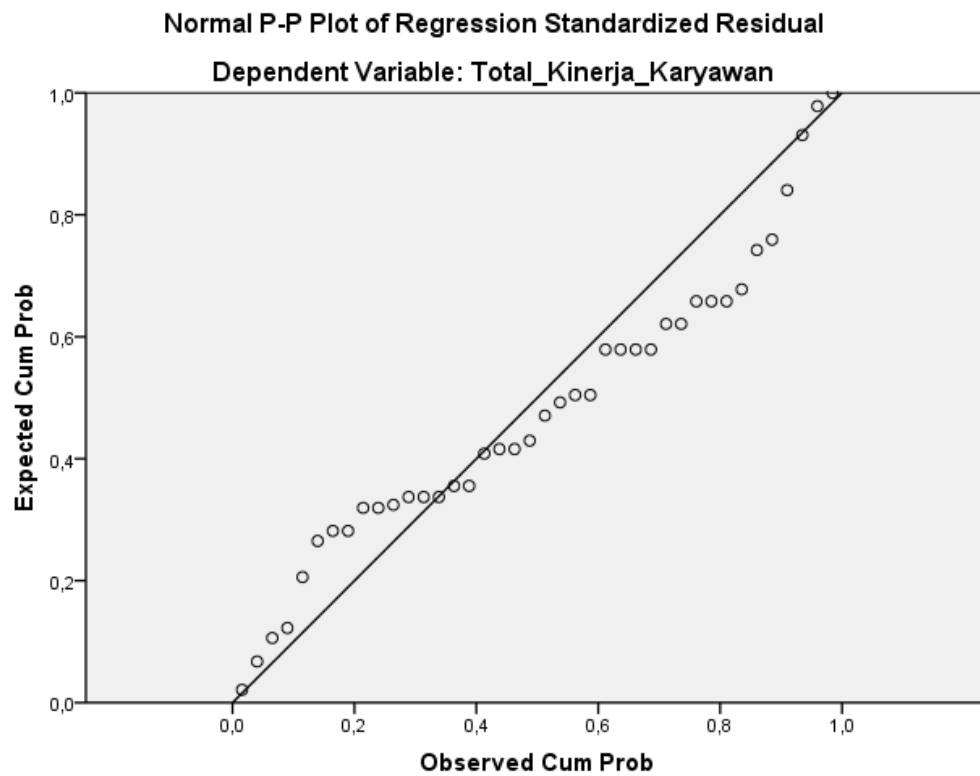
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,317	,988		3,357	,002		
Total_Komunikasi_Pimpinan	,308	,081	,348	3,826	,000	,314	3,183
Total_Pengawasan_Kerja	,908	,129	,642	7,051	,000	,314	3,183

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



**LAMPIRAN
IV**

**Nilai-Nilai r Product Moment
Pada Keyakinan 95%**

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191