



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KOMUNIKASI,
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Kasus pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan
Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu)**

TESIS

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan

Pendidikan Strata 2

Magister Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Penyusun

Nama : INDAH LAKSMIWATI

NIM : 14040118410001

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Laksmiwati

Nomor Induk Mahasiswa : 14040118410001

Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang saya susun dengan judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi,
Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai
(Kasus pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan
Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan plagiat dari tesis atau karya ilmiah orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar magisternya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, November 2020

Pembuat Pernyataan,



Indah Laksmiwati
NIM. 14040118410001

UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi,
Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai
(Kasus pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan
Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu)**

DISUSUN OLEH

**Nama : INDAH LAKSMIWATI
NIM : 14040118410001**

Telah disetujui di depan Tim Penguji

**Semarang, November 2020
Pembimbing**



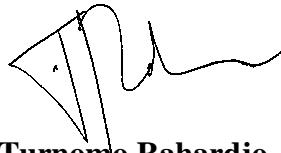
**Dr. Turnomo Rahardjo, M.Si
NIP. 196010301987031001**

UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama Penyusun : Indah Laksmiwati
NIM : 14040118410001
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan
Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja
Pegawai (Kasus pada Balai Besar Penelitian dan
Pengembangan Tanaman Obat dan Obat Tradisional)**

Pembimbing Tesis



Dr. Turnomo Rahardjo, M.Si
NIP. 196010301987031001

Ketua Program Studi



Dr. Nurul Hasfi, S.Sos., MA.
NIP. 197908312006042001

UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER IOMU KOMUNIKASI


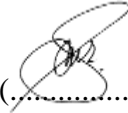
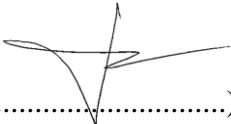
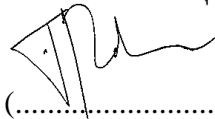
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama Penyusun : Indah Laksmiwati
NIM : 14040118410001
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan
Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja
Pegawai (Kasus pada Balai Besar Penelitian dan
Pengembangan Tanaman Obat dan Obat Tradisional)**

Telah dipertahankan dalam sidang Ujian Tesis Program Magister Ilmu Komunikasi
Program Pascasarjana Universitas Diponegoro pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 11 November 2020
Waktu : 11.00 – 13.00 WIB
Tesis dinyatakan : LULUS

TIM PENGUJI TESIS

Ketua Penguji : Dr. Widiartanto, M.A.B (.....)
Anggota Penguji 1 : Dr. Yanuar Luqman, M.Si (.....)
Anggota Penguji 2 : Dr. Adi Nugroho, M.Si (.....)
Anggota Penguji 3 : Dr. Turnomo Rahardjo, M.Si (.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri”.

[QS. Al-Isra': 7]

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.” *[QS. Al-Baqarah: 216]*.

Tesis ini saya persembahkan untuk

Orang Tua dan Kakak-kakak saya

Terima kasih untuk doa, dukungan dan kasih sayang yang tidak tergantikan

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi,
Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai
(Kasus pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan
Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu)**

ABSTRAK

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas kerja beserta hasil perolehan dari tugas kerja tersebut. Kinerja anggota organisasi akan mewujudkan kinerja organisasi. keberhasilan organisasi diukur melalui kinerja yang dihasilkannya. Organisasi pemerintah semakin dituntut untuk berkinerja tinggi.

Penelitian terdahulu dan literatur menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja, yang memberi perhatian pada gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif eksplanatif menggunakan kuesioner pada keseluruhan populasi yang berjumlah 79 pegawai untuk menjadi sampel. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teori Manajemen Administrasi, Teori Birokrasi dan Teori *Perceived Organizational Support*. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi dengan menggunakan program IBM SPSS. Pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi untuk melihat nilai sumbangan pengaruh variabel independen dan anova untuk melihat signifikansi.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. *Perceived organizational support* merupakan variabel dengan nilai sumbangan tertinggi dalam pengaruhnya pada kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan *perceived organizational support* merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh B2P2TOOT untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, kinerja pegawai *perceived organizational support*, teori birokrasi

**The Influence of Leadership Style, Communication Climate,
and Perceived Organizational Support on Employee Performance
(Case at the Medicinal Plants and Traditional Medicine
Research and Development Center)**

ABSTRACT

Performance is the implementation of work tasks and the results of the work assignments. The performance of the members of the organization will create the organizational performance. Organizational success is measured by organizational performance. Government organizations are increasingly required to have excellent performances.

Previous research and literature show that several factors affect performance which are leadership style, communication climate, and perceived organizational support. This study aims to examine the influence of leadership style, communication climate, and perceived organizational support on the employee performance of Medicinal Plants and Traditional Medicine Research and Development Center.

This research was conducted with an explanative quantitative method using a questionnaire on the entire population of 79 employees. The theories used in this research are Administration Management Theory, Bureaucratic Theory, and Perceived Organizational Support Theory. Regression analysis was performed by using the IBM SPSS program. Hypothesis testing uses the coefficient of determination to see the value of the contribution of the influence of the independent variables and ANOVA to see the significance.

The results show that leadership style, communication climate, and perceived organizational support together have a positive and significant effect on employee performance. Perceived organizational support give the highest value in its effect on employee performance. This result shows that leadership style, communication climate, and perceived organizational support are factors that must be considered by MPTMRDC to improve employee performance.

Keyword: bureaucracy theory, communication climate, employee performance leadership style, perceived organizational support

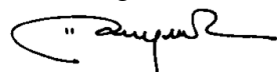
KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamiin, puji syukur ke hadirat ALLAH SWT atas selesainya tesis berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai (Kasus pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti komunikasi organisasi di instansi pemerintah. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Komunikasi Universitas Diponegoro. Melalui kesempatan ini, penulis sampaikan terima kasih kepada:

- 1) Kementerian Kesehatan RI dan B2P2TOOT Tawangmangu atas kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan tugas belajar.
- 2) Dr. Turnomo Rahardjo, MSi., selaku dosen pembimbing,
- 3) Dr. Widiartanto, MAB, Dr. Yanuar Luqman, M.Si dan Dr. Adi Nugroho, M.Si selaku dosen penguji
- 4) Keluarga yang telah mendukung penulis selama ini.
- 5) Teman-teman Magister Ilmu Komunikasi UNDIP XI dan Sekretariat Mikom.
- 6) Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian dan penyusunan tesis ini. Oleh karena itu peneliti menerima saran dan masukan untuk perbaikan dan pengembangan penelitian selanjutnya. Besar harapan peneliti agar tesis ini bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, November 2020



Indah Laksmiwati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR DIAGRAM	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Implikasi Penelitian	12
1.4.1 Implikasi Akademis	12
1.4.2 Implikasi Praktis	12
1.4.3 Implikasi Sosial	13
1.5 Kerangka Teori	13
1.5.1 Paradigma	13
1.5.2 State of The Art	14
1.5.3 Komunikasi Organisasi	16
1.5.4 Gaya Kepemimpinan	26
1.5.4.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	26
1.5.4.2 Teori Manajemen Administrasi – Henri Fayol	29
1.5.5 Iklim Komunikasi	39
1.5.5.1 Definisi Iklim Komunikasi	39
1.5.5.2 Teori Birokrasi – Max Weber	42

1.5.6	<i>Perceived Organizational Support</i>	47
1.5.6.1	Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	47
1.5.6.2	Teori <i>Perceived Organizational Support</i> – Rhoades dan Eisenberger ...	48
1.5.7	Kinerja Pegawai	51
1.5.7.1	Definisi Kinerja.....	51
1.5.7.2	Teori Kinerja.....	51
1.5.8	Hubungan Variabel X ke Y	55
1.5.8.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai	55
1.5.8.2	Hubungan Iklim Komunikasi dan Kinerja Pegawai	55
1.5.8.3	Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kinerja Pegawai	56
1.6	Hipotesis.....	57
1.7	Definisi Konseptual.....	58
1.7.1	Gaya Kepemimpinan	58
1.7.2	Iklim Komunikasi	58
1.7.3	<i>Perceived Organizational Support</i>	58
1.7.4	Kinerja	59
1.8	Definisi Operasional.....	59
1.8.1	Gaya Kepemimpinan	59
1.8.2	Iklim Komunikasi	60
1.8.3	<i>Perceived Organizational Support</i>	61
1.8.4	Kinerja	62
1.9	Metode Penelitian.....	67
1.9.1	Tipe Penelitian.....	67
1.9.2	Populasi dan Sampel	68
1.9.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	68
1.9.4	Jenis dan Sumber Data	68
1.9.5	Skala Pengukuran	69
1.9.6	Teknik Pengumpulan Data	69
1.9.7	Instrumen Penelitian.....	69
1.9.8	Uji Validitas dan Reliabilitas	69
1.9.8.1	Uji Validitas	69
1.9.8.2	Uji Reliabilitas	69

1.9.8.3	Teknik Analisis Data.....	70
BAB II PROFIL BALAI BESAR PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN TANAMAN OBAT DAN OBAT TRADISIONAL TAWANGMANGU		
2.1	Sejarah Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu.....	71
2.2	Visi, Misi Dan Nilai B2P2TOOT Tawangmangu.....	73
2.2.1	Visi	73
2.2.2	Misi.....	73
2.3	Struktur Organisasi	73
2.4	Gaya Kepemimpinan di B2P2TOOT	74
2.5	Iklim Komunikasi di B2P2TOOT	76
2.6	<i>Perceived Organizational Support</i> di B2P2TOOT	79
2.7	Kinerja Pegawai di B2P2TOOT	81
BAB III ANALISIS DATA.....		
3.1	Gambaran Umum Responden	83
3.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
3.1.2	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	84
3.1.3	Responden Berdasarkan Usia	84
3.1.4	Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	85
3.1.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
3.1.6	Responden Berdasarkan Bagian/Bidang Pekerjaan.....	86
3.2	Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	87
3.2.1	Uji Validitas	87
3.2.2	Uji Reliabilitas.....	89
3.3	Distribusi Dan Kategorisasi Variabel.....	89
3.3.1	Gaya Kepemimpinan	90
3.3.2	Iklim Komunikasi	97
3.3.3	<i>Perceived Organizational Support</i>	104
3.3.4	Kinerja Pegawai	110
3.4	Analisis Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	116
3.4.1	Uji Asumsi Klasik	116
3.4.1.1	Uji Linearitas	116

3.4.1.2	Uji Normalitas.....	117
3.4.1.3	Uji Autokorelasi.....	117
3.4.1.4	Uji Heteroskedastisitas.....	118
3.4.2	Estimasi Model.....	118
3.4.2.1	Model Regresi dan Uji t.....	118
3.4.2.2	Uji F.....	119
3.4.2.3	Koefisien Determinasi	120
3.5	Analisis Regresi Linier Sederhana Iklim Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	121
3.5.1	Uji Asumsi Klasik	121
3.5.1.1	Uji Linearitas	121
3.5.1.2	Uji Normalitas.....	121
3.5.1.3	Uji Autokorelasi.....	122
3.5.1.4	Uji Heteroskedastisitas.....	122
3.5.2	Estimasi Model.....	123
3.5.2.1	Model Regresi dan Uji t.....	123
3.5.2.2	Uji F.....	123
3.5.2.3	Koefisien Determinasi	124
3.6	Analisis Regresi Linier Sederhana <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	124
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	124
3.6.1.1	Uji Linearitas	124
3.6.1.2	Uji Normalitas.....	125
3.6.1.3	Uji Autokorelasi.....	125
3.6.1.4	Uji Heteroskedastisitas.....	126
3.6.2	Estimasi Model.....	126
3.6.2.1	Model Regresi dan Uji t.....	126
3.6.2.2	Uji F.....	127
3.6.2.3	Uji Koefisien Determinasi	128
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Iklim Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	128
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	128
3.7.1.1	Uji Multikolineritas.....	128

3.7.1.2	Uji Normalitas.....	129
3.7.1.3	Uji Autokorelasi.....	129
3.7.1.4	Uji Heteroskedastisitas.....	130
3.7.2	Estimasi Model.....	130
3.7.2.1	Model Regresi dan Uji t.....	130
3.7.2.2	Uji F.....	131
3.7.2.3	Uji Koefisien Determinasi	131
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) Dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	132
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	132
3.8.1.1	Uji Multikolinieritas.....	132
3.8.1.2	Uji Normalitas.....	132
3.8.1.3	Uji Autokorelasi.....	133
3.8.1.4	Uji Heteroskedastisitas.....	133
3.8.2	Estimasi Model.....	134
3.8.2.1	Model Regresi dan Uji t.....	134
3.8.2.2	Uji F.....	135
3.8.2.3	Uji Koefisien Determinasi	135
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda Iklim Komunikasi (X2) Dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	136
3.9.1	Uji Asumsi Klasik	136
3.9.1.1	Uji Multikolinieritas.....	136
3.9.1.2	Uji Normalitas.....	136
3.9.1.3	Uji Autokorelasi.....	137
3.9.1.4	Uji Heteroskedastisitas.....	137
3.9.2	Estimasi Model.....	138
3.9.2.1	Model Regresi dan Uji t.....	138
3.9.2.2	Uji F.....	139
3.9.2.3	Uji Koefisien Determinasi	139
3.10	Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X1), Iklim Komunikasi (X2), Dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	140
3.10.1	Uji Asumsi Klasik	140

3.10.1.1 Uji Multikolinieritas.....	140
3.10.1.2 Uji Normalitas.....	140
3.10.1.3 Uji Autokorelasi.....	141
3.10.1.4 Uji Heteroskedastisitas.....	141
3.10.2 Estimasi Model.....	142
3.10.2.1 Model Regresi dan Uji t.....	142
3.10.2.2 Uji F (test).....	144
3.10.2.3 Uji Koefisien Determinasi	144
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	145
4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)....	145
4.2 Pengaruh Iklim Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	148
4.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	151
4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	153
4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	156
4.6 Pengaruh Iklim Komunikasi (X2) dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	159
4.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Iklim Komunikasi (X2) dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	162
BAB V PENUTUP.....	167
5.1 Simpulan	167
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	168
5.2.1 Implikasi Akademis.....	168
5.2.2 Implikasi Praktis.....	170
5.2.3 Implikasi Sosial	170
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	171
5.4 Rekomendasi.....	171
5.4.1 Bagi Balai Besar Penelitian dan Pengembangam Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu.....	171
5.4.2 Bagi penelitian mendatang	172
DAFTAR PUSTAKA	174
LAMPIRAN.....	180

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target (T) dan Capaian (C) IKK B2P2TOOT 2015-2019.....	3
Tabel 1.2 Total capaian target IKK B2P2TOOT tahun 2015-2019.....	3
Tabel 1.3 <i>State of the art</i>	14
Tabel 1.4 Matriks Dimensi dan Pengembangan Indikator.....	63
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	89
Tabel 3.3 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.1.....	90
Tabel 3.4 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.2.....	90
Tabel 3.5 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.3.....	91
Tabel 3.6 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.4.....	91
Tabel 3.7 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.5.....	91
Tabel 3.8 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.6.....	92
Tabel 3.9 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.7.....	92
Tabel 3.10 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.8.....	93
Tabel 3.11 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.9.....	93
Tabel 3.12 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.10.....	94
Tabel 3.13 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.11.....	94
Tabel 3.14 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.12.....	95
Tabel 3.15 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.13.....	95
Tabel 3.16 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.14.....	95
Tabel 3.17 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan - Indikator X1.15.....	96
Tabel 3.18 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	96
Tabel 3.19 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.1.....	97
Tabel 3.20 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.2.....	97
Tabel 3.21 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.3.....	98
Tabel 3.22 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.4.....	98
Tabel 3.23 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.5.....	99
Tabel 3.24 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.6.....	99
Tabel 3.25 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.7.....	100
Tabel 3.26 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.8.....	100
Tabel 3.27 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.9.....	101
Tabel 3.28 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.10.....	101
Tabel 3.29 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.11.....	102
Tabel 3.30 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.12.....	102
Tabel 3.31 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.13.....	102
Tabel 3.32 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.14.....	103
Tabel 3.33 Distribusi Variabel Iklim Komunikasi - Indikator X2.15.....	103
Tabel 3.34 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi.....	104
Tabel 3.35 Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.1.....	104

Tabel 3.36	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.2.....	105
Tabel 3.37	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.3.....	105
Tabel 3.38	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.4.....	106
Tabel 3.39	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.5.....	106
Tabel 3.40	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.6.....	107
Tabel 3.41	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.7.....	107
Tabel 3.42	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.8.....	108
Tabel 3.43	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.9.....	108
Tabel 3.44	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.10.....	108
Tabel 3.45	Distribusi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> - X3.11.....	109
Tabel 3.46	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> ..	110
Tabel 3.47	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.1	110
Tabel 3.48	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.2	111
Tabel 3.49	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.3	111
Tabel 3.50	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.4	112
Tabel 3.51	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.5	112
Tabel 3.52	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.6	113
Tabel 3.53	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.7	113
Tabel 3.54	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.8	113
Tabel 3.55	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.9	114
Tabel 3.56	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.10	114
Tabel 3.57	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.11	115
Tabel 3.58	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai - Y.12	115
Tabel 3.59	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	116
Tabel 3.60	Uji Linearitas X1	116
Tabel 3.61	Uji Normalitas X1	117
Tabel 3.62	Uji Autokorelasi X1	118
Tabel 3.63	Model Regresi dan Uji t, X1 \rightarrow Y	119
Tabel 3.64	Uji F Variabel X1 \rightarrow Y.....	120
Tabel 3.65	Uji Koefisien Determinasi X1 \rightarrow Y.....	120
Tabel 3.66	Uji Linearitas X2.....	121
Tabel 3.67	Uji Normalitas X2.....	122
Tabel 3.68	Uji Autokorelasi X2.....	122
Tabel 3.69	Model Regresi dan uji t, X2 \rightarrow Y	123
Tabel 3.70	Uji F X2 \rightarrow Y.....	123
Tabel 3.71	Uji Koefisien Determinasi X2 \rightarrow Y	124
Tabel 3.72	Uji Linearitas X3.....	124
Tabel 3.73	Uji Normalitas X3.....	125
Tabel 3.74	Uji Autokorelasi X3.....	125
Tabel 3.75	Model Regresi dan Uji t, X3 \rightarrow Y	127
Tabel 3.76	Uji F X3 \rightarrow Y.....	127
Tabel 3.77	Uji Koefisien Determinasi X3 \rightarrow Y.....	128
Tabel 3.78	Uji Multikolinearitas X1X2	128

Tabel 3.79 Uji Normalitas X1X2	129
Tabel 3.80 Uji Autokorelasi X1X2	129
Tabel 3.81 Model Regresi dan Uji t, $X1X2 \rightarrow Y$	130
Tabel 3.82 Uji F $X1X2 \rightarrow Y$	131
Tabel 3.83 Uji Koefisien Determinasi $X1X2 \rightarrow Y$	131
Tabel 3.84 Uji Multikolinearitas X1X3	132
Tabel 3.85 Uji Normalitas X1X3	133
Tabel 3.86 Uji Autokorelasi X1X3	133
Tabel 3.87 Model Regresi dan Uji t, $X1X3 \rightarrow Y$	134
Tabel 3.88 Uji F $X1X3 \rightarrow Y$	135
Tabel 3.89 Uji Koefisien Determinasi $X1X3 \rightarrow Y$	135
Tabel 3.90 Uji Multikolinearitas X2X3	136
Tabel 3.91 Uji Normalitas X2X3	137
Tabel 3.92 Uji Autokorelasi X2X3	137
Tabel 3.93 Model Regresi dan Uji t, $X2X3 \rightarrow Y$	138
Tabel 3.94 Uji F, $X2X3 \rightarrow Y$	139
Tabel 3.95 Uji Koefisien Determinasi $X2X3 \rightarrow Y$	139
Tabel 3.96 Uji Multikolinearitas X1X2X3	140
Tabel 3.97 Uji Normalitas X1X2X3	141
Tabel 3.98 Uji Autokorelasi X1X2X3	141
Tabel 3.99 Model Regresi dan Uji t, $X1X2X3 \rightarrow Y$	142
Tabel 3.100 Uji F, $X1X2X3 \rightarrow Y$	144
Tabel 3.101 Uji Koefisien Determinasi $X1X2X3 \rightarrow Y$	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hortus Medicus tahun 1948	72
Gambar 2.2 Struktur Organisasi B2P2TOOT	74
Gambar 3.1 Histogram Uji Normalitas X1	117
Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas X1	118
Gambar 3.3 Histogram Uji Normalitas X2	121
Gambar 3.4 Uji Heteroskedastisitas X2	122
Gambar 3.5 Histogram Uji Normalitas X3	125
Gambar 3.6 Uji Heteroskedastisitas X3	126
Gambar 3.7 Histogram Uji Normalitas X1X2	129
Gambar 3.8 Uji Heteroskedastisitas X1X2	130
Gambar 3.9 Histogram Uji Normalitas X1X3	132
Gambar 3.10 Uji Heteroskedastisitas X1X3	133
Gambar 3.11 Histogram Uji Normalitas X2X3	136
Gambar 3.12 Uji Heteroskedastisitas	137
Gambar 3.13 Histogram Uji Normalitas X1X2X3	140
Gambar 3.14 Uji Heteroskedastisitas X1X2X3	142

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Diagram 3.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	84
Diagram 3.3 Responden Berdasarkan Usia.....	85
Diagram 3.4 Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	85
Diagram 3.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	86
Diagram 3.6 Responden Berdasarkan Bagian/Bidang Pekerjaan	86