

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**SARAH SAFIRA
NPM : 2002120012**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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, 20 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SARAH SAFIRA
NPM : 2002120012

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA
TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI ACEH**

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

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Pansilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 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, 20 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SARAH SAFIRA
NPM : 2002120012

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA
TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 7 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Febyolla Prasilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 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 MANAJEMEN 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, 20 Februari 2024

Yang Menyatakan



Sarah Safira

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sarah Safira
NPM : 2002120012
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 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI ACEH

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 : 20 Februari 2024

Yang Menyatakan,



Sarah Safira

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibunda Syarifah Aisyah, yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara dan semua keluarga penulis yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
2. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Dr. Tuwisna, S.E., M.M Selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Dr. Febyolla Presilawati, SE.,M.M selaku dosen pembimbing pertama penulis yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku dosen pembimbing kedua penulis yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan pelayanan dan informasi kepada penulis.
8. Aswad Fonna, Alifaqil Sultan, Maulida, Ufra dan Iza, serta semua kakak, abang, dan teman-teman seangkatan yang telah memberikan bantuan serta dorongan semangat untuk penulis agar tetap berjuang hingga selesai.

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

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 20 Januari 2024

Sarah Safira

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>.....	<i>ix</i>
KATA PENGANTAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	10

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformatif ...	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformatif	11
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformatif	11
2.1.3 Kerjasama Tim	11
2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	11
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim ..	13
2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim	13
2.1.4 Komunikasi.....	13
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi	13
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	14
2.1.4.3 Indikator Komunikasi.....	15
2.2 Penelitian Sebelumnya	15
2.3 Kerangka Pemikiran	20
2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kinerja Pegawai.....	20
2.3.2 Hubungan Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai.....	21
2.3.3 Hubungan Komunikasi dan Kinerja Pegawai.....	21
2.4 Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain penelitian	24
3.1.1 Objek dan Lokasi Penelitian.....	24
3.1.2 Jenis Penelitian	24
3.1.3 Horizon Waktu.....	25
3.1.4 Unit Analisis.....	25

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.2.1 Populasi.....	26
3.2.2 Sampel.....	26
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.5 Teknik Analisi Data	31
3.6 Pengujian Data	32
3.6.1 Pengujian Instrumen	32
3.6.1.1 Pengujian Validitas	32
3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas	32
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	33
3.6.2.1 Uji Normalitas	33
3.6.2.2 Uji Multikolineritas	33
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.7 Pengujian Hipotesis.....	34
3.7.1 Uji Parsial T.....	34
3.7.2 Uji Simultan F	35
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	37
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	37
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	42
4.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	44
4.2.3 Variabel Kerjasama Tim (X2)	46
4.2.4 Variabel Komunikasi (X3)	48
4.3 Hasil Pengujian Data	50

4.3.1 Uji Validitas Instrumen	50
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	51
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	52
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolineritas	53
4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
4.4.1 Pengujian Hipotesis	56
4.4.1.1 Uji Simultan (Uji F).....	59
4.4.1.2 Uji Parsial (Uji T)	60
4.5 Implikasi Hasil Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Tvri Aceh	3
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1. Horizon Waktu.....	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	40
Tabel 4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	43
Tabel 4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	45
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim (X2).....	47
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Terhadap Komunikasi (X3)	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolineritas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (F)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (T)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas Data	53
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	70
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	73
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	74
Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	75
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	76
Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim (X2)	77
Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X3)	78
Lampiran 8 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	79
Lampiran 9 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	81
Lampiran 10 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim(X2)	83
Lampiran 11 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komunikai (X3).....	85
Lampiran 12 Regresi Linear Berganda	87
Lampiran 13 Tabel F, Tabel T, Dan Tabel R.....	90
Lampiran 14 Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh	93

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI ACEH**

**SARAH SAFIRA
NPM : 2002120012**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE.,M.M

Pembimbing II : Hj. Nadiya, SE., M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh. Penelitian ini menggunakan data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan wawancara dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan panduan bagi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh dalam pentingnya pengembangan dan penguatan gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerjasama tim dan peningkatan saluran komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi.*

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE,
TEAMWORK AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE PUBLIC BROADCASTING INSTITUTION (LPP) TVRI ACEH***

**SARAH SAFIRA
NPM : 2002120012**

Supervisor I : Dr. Febyolla Presilawati, SE.,M.M
Supervisor II : Hj. Nadiya, SE., M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study isto examine and analyze the influence of Transformational Leadership Style, Teamwork and Communication on Employee Performance at the Public Broadcasting Institution (LPP) TVRI Aceh. This study used primary data whose data was collected using questionnaires and interviews using the help of SPSS 25. This study used quantitative methods with multiple linear regression analysis models. The number of samples used in this study was 60 respondents. The results showed that both partially and simultaneously the Transformational Leadership Style, Teamwork and Communication had a positive and significant effect on Employee Performance at the Public Broadcasting Institution (LPP) TVRI Aceh. The implication of the results of this study is that it can provide guidance for the Public Broadcasting Agency (LPP) TVRI Aceh in the importance of developing and strengthening transformational leadership styles, teamwork training and improving communication channels to improve the performance of TVRI Aceh Public Broadcasting Agency (LPP) employees.

Word of Kunci: Transformational Leadership Styles, Teamwork, and Communication.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pesat dalam dunia bisnis menyebabkan peningkatan jumlah perusahaan, yang pada gilirannya menghasilkan persaingan yang semakin ketat antara perusahaan. Dalam konteks persaingan yang sengit ini, perusahaan harus terus memperbaiki diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan sebaik-baiknya. Perusahaan diharapkan mampu mengatasi tantangan yang datang baik dari lingkungan eksternal maupun dari dalam organisasi sendiri, sehingga dapat memastikan kelangsungan operasional mereka. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Pradana, dkk (2017:1).

Salah satu elemen yang sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan pemimpin untuk memengaruhi anggota timnya dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai. Hubungan antara atasan dan karyawan diharapkan dapat menciptakan situasi yang harmonis, yang pada gilirannya akan mendorong kerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan reformis untuk menjadi agen perubahan (transformasi) yang memfasilitasi kerjasama yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Prayudi, (2020:2).

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, baik dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu hasil kerja,

tingkat kehadiran di tempat kerja, maupun sikap kerja sama mereka. Oktavia dan Fernos (2023:3).

Faktor pertama yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Menurut Wijayanto, dkk (2021:4) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melibatkan memiliki identitas yang kuat, mengembangkan visi bersama untuk masa depan, serta membangun hubungan antara pemimpin dan pengikut yang didasarkan pada faktor-faktor yang lebih mendalam daripada sekadar memberikan insentif untuk memastikan ketaatan.

Factor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Letsoin dan Ratnasari (2020:21) menyebutkan bahwa Kerjasama tim adalah aktivitas yang dipraktikkan oleh sekelompok individu yang berada dalam satu entitas organisasi. Kerjasama tim bertujuan untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di antara unit-unit perusahaan yang berbeda. Tim kerjasama umumnya terdiri dari anggota dengan keahlian yang beragam, yang kemudian dimanfaatkan sebagai aset untuk mencapai tujuan perusahaan.

Factor ketiga yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi. Menurut Wandu (2022:22) Komunikasi adalah suatu proses yang melibatkan pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan, baik dalam diri individu maupun antara dua orang atau lebih, dengan maksud atau tujuan tertentu.

TVRI stasiun Aceh merupakan salah satu dari 12 stasiun penyiaran TVRI di Indonesia yang peresmian dilakukan oleh Menteri Penerangan, H. Harmoko

pada tanggal 24 Februari 1993. Penelitian ini dilakukan di TVRI Aceh karena TVRI Aceh mempunyai misi menyelenggarakan tata kelola sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, kreatif dan beretika secara transparan berbasis meritokrasi, serta mencerminkan keberagaman. Peneliti juga telah melakukan pra survei secara langsung di lokasi tersebut dengan melakukan wawancara dengan para karyawan dan juga mengamati situasi dan kondisi disekitarnya yang sudah sesuai dengan objek penelitian yang diambil.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala	1
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3	Staf Bagian Tata Usaha	3
3	Ketua Tim Umum	1
4	Staf Bagian Umum	17
5	Ketua Tim Keuangan	1
6	Staf Bagian Keuangan	8
7	Ketua Tim Program	1
8	Staf Bidang Program	13
9	Ketua Tim Media Baru	1
10	Staf Bidang Media Baru	4
11	Ketua Tim Berita	1
12	Staf Bidang Berita	12
13	Ketua Tim Teknik	1
14	Staf Bidang Teknik	86
	Jumlah	151

Sumber : Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh, 2023

Hasil observasi di TVRI Aceh pada tanggal 3 November 2023 terhadap 10 orang responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat optimal. Terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai bekerja dengan kurang efektif dan memiliki kekurangan dalam pengetahuan mereka. Ketidakoptimalan gaya kepemimpinan transformasional terlihat dalam rendahnya tingkat kepercayaan dan keyakinan antara pemimpin dan bawahannya. Selain itu, ada kurangnya rasa hormat dari bawahan terhadap atasannya. Permasalahan juga terlihat dalam kurangnya stimulasi intelektual, di mana pemimpin tidak mampu menginspirasi bawahannya untuk menemukan solusi yang lebih efektif dalam mengatasi masalah. Ketidakmampuan pemimpin dalam memimpin dengan baik mengakibatkan karyawan menjadi apatis di lingkungan kerja, yang berdampak negatif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

Permasalahan dalam kerjasama tim yang teridentifikasi di TVRI Aceh melibatkan kekurangan dalam aspek kerjasama, koordinasi, kesadaran, dan tanggung jawab para anggota tim dalam menyelesaikan tugas. Terdapat kurangnya kesesuaian dalam koordinasi antar-karyawan, yang berakibat pada kurangnya keterlibatan dan komitmen mereka, serta menghambat efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan dalam komunikasi yang sering muncul melibatkan ketidaklancaran dalam hubungan komunikasi antara pimpinan dan anggota tim, serta di antara anggota tim itu sendiri. Ketidakselarasan dalam penyampaian informasi dari pimpinan kepada anggota tim dan di antara sesama anggota tim menjadi

masalah yang signifikan. Beberapa contoh masalah komunikasi yang terjadi di TVRI Aceh meliputi adanya asumsi, ketidakjelasan dalam penyampaian informasi, informasi yang berlebihan, dan masalah personal.

Namun demikian, perusahaan tidak melakukan pemangkasan jumlah karyawan meskipun banyak perusahaan sejenis yang telah melakukannya. Dalam menghadapi situasi ini, setiap perusahaan berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan fenomena dalam latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh
2. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat menjadi bahan acuan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang tercapai melalui pekerjaan yang dihasilkan oleh individu saat mereka menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Hasil ini bergantung pada kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan oleh individu. Anis Fitriya (2023:3).

Menurut Rivaldo (2022:1) menyatakan bahwa Kinerja adalah pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja yang terwujud dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja merujuk pada output yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, kewajiban, dan fungsi sebagai seorang pegawai. Output tersebut mencakup aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut. Yolinza (2023:184).

Prestasi pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pekerja, baik dalam segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Aprilina Saputri (2023:105). Kinerja merujuk pada hasil kerja yang memiliki korelasi yang signifikan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan berperan dalam kontribusi terhadap ekonomi. Oktavia dan Fernos (2023:997).

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Fadhilatul Hasnah dan Dian Paramitha Asyari (2022:90) Beberapa faktor diantaranya adalah:

- a. Kompensasi, yaitu suatu sistem yang terdiri dari berbagai subproses dirancang untuk memberikan imbalan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka dan untuk mendorong mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diharapkan.
- b. Gaya Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Motivasi, yaitu dorongan internal atau antusiasme intrinsik karyawan yang mendorong mereka untuk terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan pekerjaan.
- d. Kepuasan Kerja, yaitu pandangan keseluruhan individu terhadap pekerjaannya atau evaluasi pribadi karyawan terhadap tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan. Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Lestari dan Afifah (2021:24) adalah sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Putra, dkk (2019:5) menyatakan bahwa Pemimpin transformasional dapat dijelaskan sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi kepada bawahannya agar lebih fokus pada kepentingan organisasi, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mereka.

Menurut Pringgo Anggoro¹ (2023:858) Kepemimpinan transformasional adalah sudut pandang tentang cara seorang pemimpin mengubah suatu tim atau organisasi. Hal ini melibatkan proses menciptakan, mengomunikasikan, dan mencontohkan visi bagi organisasi atau unit kerja, serta memberikan inspirasi kepada anggota tim untuk berupaya mencapai tujuan yang terkandung dalam visi tersebut.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mempersatukan semua anggota timnya dan mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing anggota tim agar sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sabaruddinsah dan Asiah (2022:414)

Kepemimpinan transformasional menekankan pemberdayaan dan peningkatan kualitas kinerja para pegawai. Pemimpin transformasional menginisiasi transformasi dalam organisasi dengan membawa perubahan positif pada aspek yang diperlukan. Renanda, dkk (2019:135).

Menurut Sutrisno, dkk (2023:727) Pemimpin yang menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang kurang baik memiliki potensi untuk memengaruhi perilaku kreatif pegawai. Oleh karena itu, pemilihan pemimpin yang sesuai memiliki peran krusial dalam memastikan kebahagiaan dan retensi pegawai.

2.1.2.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hasanah, dkk (2023:253) Ada lima faktor utama yang memengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yang sering terlihat dalam lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Atribut Charisma (Daya Tarik Karismatik),
2. Idealized Influence (Kemampuan Mempengaruhi Dengan Menjadi Contoh)
3. Individualized Consideration (Perhatian Individual)
4. Inspirational Motivation (Motivasi Yang Memotivasi)
5. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) Untuk Mendorong Kreativitas Bawahan

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Guarango (2022:14) Gaya kepemimpinan transformasional diterjemahkan lebih lanjut dalam bentuk indikator yaitu:

1. Karisma, diartikan sebagai gabungan antara pesona dan daya tarik personal yang ikut berperan dalam kemampuan luar biasa untuk memotivasi orang lain agar mendukung visi, serta dengan antusiasme mempromosikan visi tersebut.
2. Motivasi inspiratif, mencerminkan kepemimpinan yang penuh semangat dalam menyampaikan visi masa depan yang ideal bagi organisasi.
3. Stimulasi intelektual, mencirikan kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong karyawan agar dapat mengatasi tantangan lama dengan pendekatan yang inovatif.
4. Perhatian individual, mencerminkan sikap seorang pemimpin yang senantiasa memberikan perhatian kepada setiap karyawan, memperlakukan mereka secara pribadi, memberikan pelatihan, dan memberikan nasihat.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah keterampilan untuk bekerja bersama dengan tujuan mencapai visi yang dipersembahkan bersama. Siagian (2020:22).

Kerja sama umumnya didasarkan pada tujuan bersama yang ingin dicapai. Dalam konteks sebuah organisasi, pentingnya kerja sama kelompok sangat ditekankan. Secara psikologis, individu manusia dapat dikategorikan dalam tiga sifat, yaitu sebagai individu, sebagai makhluk sosial, dan sebagai individu yang berhubungan dengan nilai-nilai keagamaan. Sebagai individu, manusia memiliki harga diri, keinginan untuk mencapai kemenangan sendiri, sifat egois, dan karakteristik lainnya. Guarango (2022:17)

Adapun menurut Rahmawati dan Supriyanto (2020:4) Tim merupakan sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama. Pentingnya kerjasama dalam tim didasarkan pada beberapa faktor, antara lain, pemikiran dari dua orang atau lebih dianggap lebih baik daripada hanya satu orang, hasil kerja tim cenderung lebih unggul dibandingkan karya individu, kerjasama tim memungkinkan anggota organisasi untuk saling mengenal dengan baik, dan komunikasi menjadi lebih efektif berkat kerjasama tim.

Kelompok kerja dibentuk dengan tujuan memfasilitasi pelaksanaan berbagai tugas yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Keragaman individu dalam kelompok diintegrasikan sehingga potensi setiap anggota dapat bersinergi, dan tidak menjadi sumber konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan

organisasi. Sofyanti (2022:4). Teori berikutnya menggambarkan kolaborasi dalam tim dengan mempertimbangkan kinerjanya, yang diartikan sebagai variabel psikologis yang terkait dengan hasil kerja bersama tim. Riana (2019:79).

2.1.3.2 Faktor – Faktor Kerjasama Tim

Terbentuknya suatu kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor yang berperan penting didalamnya. Menurut Rahmawati dan Supriyanto (2020:4) beberapa hal yang memengaruhi kerjasama dalam tim melibatkan unsur-unsur seperti:

1. Struktur tim
2. Norma-norma
3. Gaya kepemimpinan
4. Tingkat kekompakan
5. Pelatihan
6. Komunikasi
7. Memberdayakan tim
8. Pengakuan.

2.1.3.3 Indikator kerjasama tim

Adapun menurut Djaelani (2017:58) menetapkan bahwasanya indikator kerjasama tim mencakup:

- a. Kepedulian terhadap tanggung jawab
- b. Kontribusi bersama
- c. Mengarahkan kemampuan
- d. Komunikasi yang efisien.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana seseorang bertukar, menyampaikan, dan menerima pesan, gagasan, atau informasi kepada orang lain. Sukmawati, dkk (2020:464). Adapun menurut Elviana (2023:86) menyatakan asal kata "komunikasi" berasal dari "communicatio," yang mengandung arti kesamaan. Proses komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesesuaian makna antara pesan yang disampaikan oleh pembicara (komunikator) dan pesan yang diterima oleh lawan bicaranya (komunikan). Seseorang dianggap komunikatif jika mampu berkomunikasi secara efektif. Dalam interaksi komunikasi antara dua individu, keterhubungan komunikasi terjadi ketika keduanya memiliki pemahaman yang seragam.

Menurut Sofyanti (2022:5) Komunikasi didefinisikan sebagai proses di mana orang berusaha untuk berbagi makna melalui transmisi pesan simbolis. Dengan kata lain, komunikasi diartikan sebagai upaya memberikan pemahaman kepada seseorang melalui pesan yang bersifat simbolis. Untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, juga antar sesama rekan kerja. Melalui komunikasi yang baik di antara rekan kerja, diharapkan terbentuk hubungan yang harmonis di dalam organisasi. Firdayanti, dkk (2023:191).

Komunikasi berperan dalam mengembangkan motivasi karyawan dengan memberikan petunjuk mengenai tugas yang harus dilakukan, cara efektif bekerja, dan memberikan arahan untuk meningkatkan kinerja jika berada di bawah standar. Fahraini dan Syarif (2022:22)

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Fauzi, dkk (2022:591) faktor utama komunikasi yang terlihat dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Posisi karir yang ditempuh oleh karyawan.
2. Rasa tidak nyaman dalam menyatakan pendapat antara atasan dan bawahan.
3. Penyusunan ruang kerja antara pimpinan dan bawahan.
4. Ketersediaan alat komunikasi yang siap digunakan.
5. Jadwal kerja yang padat dan berkelanjutan

2.1.4.3 Indikator Komunikasi

Adapun menurut Laksono dan Wilasittha (2021:251) menyatakan bahwa Indikator komunikasi mencakup :

- a. Kepastian: Komunikasi yang jelas akan memastikan bahwa orang lain memahami maksud yang disampaikan.
- b. Akurasi: Komunikasi juga harus akurat, sehingga informasi yang diberikan tidak salah atau tidak tepat.
- c. Kontekstual: Komunikasi yang baik harus sesuai dengan konteks atau situasi pembahasan yang sedang berlangsung.
- d. Alur: Aliran komunikasi harus diatur agar tidak terlalu cepat, sehingga pesan dapat dipahami dengan baik oleh penerima.
- e. Kultural: Komunikasi juga harus memperhatikan aspek budaya karyawan, termasuk penggunaan bahasa dan logat yang sesuai dengan pemahaman mereka.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Menurut penelitian Irfan, dkk (2023:1) Menyatakan tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 56

karyawan. Analisis linier berganda digunakan sebagai metode analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Komunikasi dan Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan, sementara Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian Abdillah dan Sari (2023:1) Menyatakan Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan tugas, beban kerja, dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan termasuk pengawasan kerja dan kerja sama tim. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada responden yang merupakan karyawan PT. Indolakto Cabang Medan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan statistik deskriptif melalui perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kerja sama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan pengawasan yang juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, kerja sama tim dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indolakto Cabang Medan.

Menurut Fristky dan Suwarni (2023:2) Menyatakan tentang Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang yang dimana penelitian

ini memiliki tujuan untuk menggali dampak positif dari kerja tim dan komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 86 karyawan sebagai sampel, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang menilai tingkat kerja tim, efektivitas komunikasi, dan performa karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik kerja tim maupun komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan. Hal ini menekankan pentingnya sinergi antara elemen-elemen ini dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana manajemen perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan performa karyawan dengan memperkuat kerja tim dan komunikasi internal. Meskipun penelitian ini telah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, penelitian mendatang dapat lebih komprehensif dengan mempertimbangkan faktor tambahan dan melibatkan sampel yang lebih besar.

Menurut penelitian Pratiwi, dkk (2023:2) menyatakan bertujuan untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan kerja tim memengaruhi kinerja karyawan. Metode pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dan distribusi kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan dari Valore Hotel Cimahi. Teknik analisis data mencakup pendekatan deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan variabel kerja tim memiliki hubungan positif dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun,

variabel iklim organisasi secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terungkap dalam penelitian kuantitatif ini.

Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Devi, dkk (2022:1) menyatakan penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Integritas terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner menggunakan Google Form kepada 52 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Keseluruhan populasi, yang berjumlah 52 karyawan, dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui metode regresi linier berganda. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kerjasama tim dan kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kerjasama tim, kreativitas, dan integritas secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2.2
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

No	Judul, Nama Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Irfan, M A Kojo, C Sendow, G M (2023)	- Metode Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi, dan Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. sementara Gaya Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	- Variabel gaya kepemimpinan transformasional - Variabel komunikasi	- Lokasi penelitian - Waktu penelitian - Sampel penelitian
2	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. (Abdillah & Sari, 2023)	- Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kerja sama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan pengawasan yang juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, kerja sama tim dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indolakto Cabang Medan.	- Variabel kerjasama tim	- Lokasi penelitian - Waktu penelitian - Sampel penelitian

No	Judul, Nama Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang Fristky, Delitha Inkia Suwarni, Emi (2023)	- Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kerja tim maupun komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa pegawai.	- Variabel kerjasama tim - Variabel komunikasi	- Waktu penelitian - Sampel penelitian - Lokasi penelitian
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Valore Hotel Cimahi Pratiwi, Endah Andriani Haryanto, Rudy Prasetyo, Agus Jakarta, Politeknik L P I (2023)	- Metode Kuantitatif	Gaya kepemimpinan transformatif dan variabel kerja tim memiliki hubungan positif dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel iklim organisasi secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terungkap dalam penelitian kuantitatif ini.	- Variabel gaya kepemimpinan transformatif - Variabel kerjasama tim - Variabel kinerja karyawan	- Waktu penelitian - Sampel penelitian - Lokasi penelitian

No	Judul, Nama Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado Devi, Nia Kumala Tewal, Bernhard Uhing, Yantje (2022)	- Metode Kuantitatif	Integritas memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kerjasama tim dan kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kerjasama tim, kreativitas, dan integritas secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.	- Variabel kerjasama tim - Variabel kinerja karyawan	- Lokasi penelitian - Waktu penelitian - Sampel penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian sebelumnya menurut Pratiwi, dkk (2023:5) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan semakin unggul gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat untuk melakukan perubahan dan pemimpin yang bisa menggerakkan organisasi menuju arah yang baru.

Silaban dan Siregar (2023:18). Peran seorang pemimpin sangat krusial karena ia bertanggung jawab untuk membimbing karyawan, memastikan peningkatan kinerja melalui kerjasama, dan menciptakan lingkungan organisasi yang positif.

2.3.2 Hubungan Kerjasama Tim Dan Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian sebelumnya menurut Devi, dkk (2022:6) menyatakan bahwa kerjasama tim dan kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia berperan dalam mengatur dan mengelola sumber daya lainnya untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Aspek penting dalam konteks perusahaan adalah Kinerja Karyawan, yang dapat dinilai dari sejauh mana karyawan bersedia berusaha secara sungguh-sungguh untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas juga mencerminkan kinerja mereka. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim, yang dapat diartikan sebagai kolaborasi antara individu yang memiliki keahlian masing-masing.

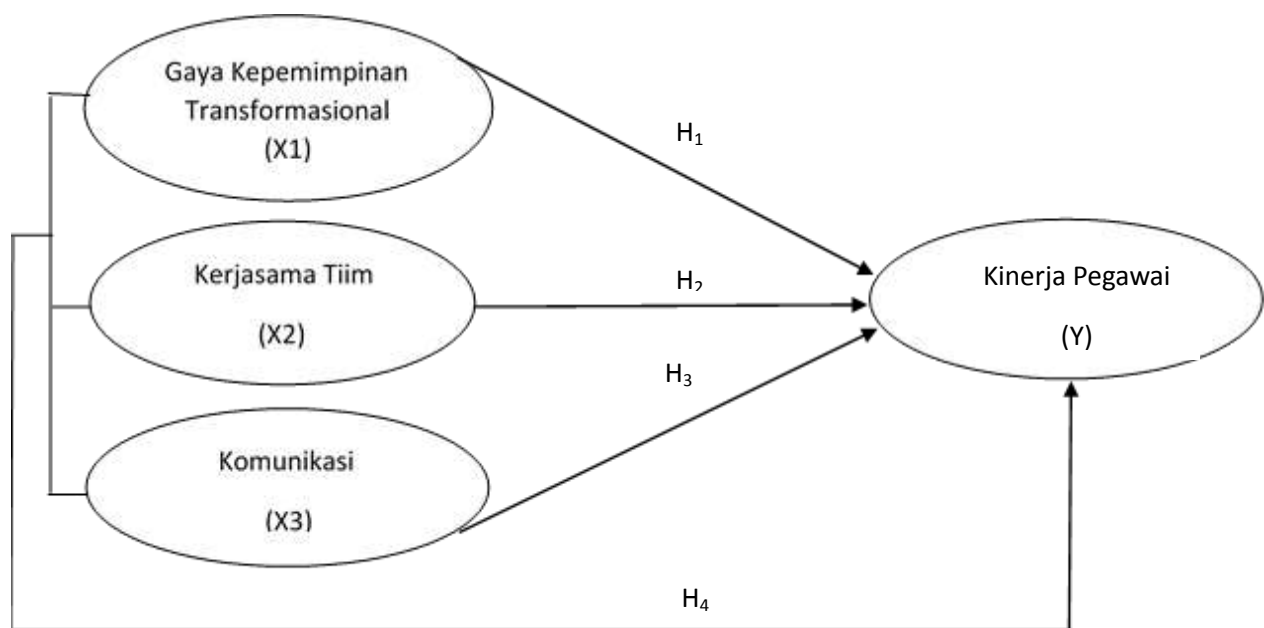
2.3.3 Hubungan Komunikasi Dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian sebelumnya menurut Fristky dan Suwarni (2023:5) menyatakan bahwa komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan. Komunikasi secara umum dapat dijelaskan sebagai suatu proses di mana pesan dibuat, disampaikan, diterima, dan diolah oleh individu atau antara dua pihak atau lebih, dengan maksud tertentu. Pradnyana, dkk (2023:472).

Peran komunikasi sangat krusial dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Komunikasi yang berhasil dapat membantu organisasi dalam mengoordinasikan tugas, menyelesaikan masalah, serta memberikan motivasi kepada karyawan. Oleh karena itu, terdapat keterkaitan antara komunikasi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi. Ketiga variabel ini secara bersama sama diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

Maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi merupakan variabel independen dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Berdasarkan kerangka pemikiran.



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya. Irfan, dkk (2023:636)

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh .

H₂ : Diduga kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H₃ : Diduga komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H₄ : Diduga gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh yang berlokasi di Jl. Jend Sudirman Mata Ie, NAD, Gue Gajah, Darul Imarah, Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk meyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi hubungan sebab-akibat, di mana variabel bebas seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3) diuji terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, penelitian ini mengarah pada pemahaman mengenai dampak variabel bebas terhadap variabel terikat melalui hubungan sebab-akibat klausul.

Berdasarkan sifat permasalahan yang sedang dibahas, pendekatan penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto suharsimi (2019:57) Menyatakan penelitian kuantitatif merupakan suatu metode untuk mendapatkan pemahaman yang digunakan dalam menginvestigasi

populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang umumnya dilakukan secara acak

3.1.3 Horison waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu) / dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab, penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu time horizon yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dimulai sejak September 2023 sampai dengan Febuari 2024 untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Sept 2023	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024
Pengajuan judul						
Survei Awal						
Penyusunan proposal						
Seminar proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis data tingkat agresi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Fristky dan Suwarni (2023:15) Menyatakan populasi merujuk pada sekelompok individu, peristiwa, atau objek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik khusus. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh, yang berjumlah 151 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel merujuk pada sebagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik keseluruhan populasi yang ingin diperkirakan atau ditebak. Moh. zulkarnain yusuf (2023:625). Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh. Karena populasi penelitian pasti jumlahnya maka untuk menentukan sampel peneliti menggunakan rumus *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

e = tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan (90% = 0,10)

$$n = \frac{151}{1 + 151 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151 (0,01)}$$

$$n = \frac{151}{1 + 1,51}$$

$$n = \frac{151}{2,51}$$

$$n = 60,1$$

$$n = 60 \text{ pegawai.}$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 60 pegawai dari 151 jumlah pegawai.

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang terdapat dalam penelitian pada Moh. zulkarnain yusuf (2023:626) yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber atau objek penelitian, melibatkan metode seperti observasi, wawancara, dan penggunaan kuesioner.
2. Data Sekunder, adalah informasi yang diambil dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan data lainnya yang dapat ditemukan dalam referensi buku dan literatur.
3. Saka Pengukuran

Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert untuk penilaian, di mana responden memberikan nilai skor 1-5 terhadap setiap pernyataan atau pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner. Skala ini diterapkan pada para karyawan atau responden untuk menilai tanggapan mereka.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan 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

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan dua bentuk variabel yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen), sebagaimana dijelaskan pada penelitian Sofyanti (2022:8), yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel Independen merujuk pada variabel bebas yang memiliki pengaruh atau merupakan penyebab dari perubahan pada variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Komunikasi (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini. Variabel dependen juga dikenal sebagai variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang menjadi fokus penelitian.

Adapun tabel definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item	Ukuran
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja yang terwujud dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode	- Efektif - Efisien - Kualitas - Ketepatan Waktu - produktivitas	Likert	A1-A5	1-5

		waktu tertentu. (Rivaldo, 2022)	(Lestari & Afifah, 2021)			
Independen						
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Pemimpin transformasional dapat dijelaskan sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi kepada bawahannya agar lebih fokus pada kepentingan organisasi, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mereka. (Putra et al., 2019)	- Karisma - Motivasi Inspiratif - Stimulasi Intelektual -Perhatian Individual (Guarango, 2022)	Likert	B1-B4	1-4
3	Kerjasama Tim (X ₂)	Kerjasama tim adalah keterampilan untuk bekerja bersama dengan tujuan mencapai visi yang dipersembahkan bersama. (Siagian, 2020)	- Kepedulian terhadap tanggung jawab - Kontribusi bersama - Mengarahkan kemampuan - Komunikasi yang efisien. (Djaelani, 2017)	Likert	C1-C4	1-4

4	Komunikasi (X ₃)	Komunikasi adalah proses dimana seseorang bertukar, menyampaikan, dan menerima pesan, gagasan, atau informasi kepada orang lain. (Sukmawati et al., 2020)	- Kepastian - akurasi - kontekstual - alur - kultural (Laksono & Wilasittha, 2021)	Likert	D1-D5	1-5
---	---------------------------------	--	--	--------	-------	-----

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Waruwu (2023:6) mengemukakan bahwa Analisis data merupakan tahap dimana data dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi disusun secara sistematis. Analisis dan uji data primer dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25 dengan menerapkan formulasi regresi linier berganda.

Menurut Pratiwi, dkk (2023:4) menyatakan Regresi linier berganda merupakan keterkaitan linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menilai arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah setiap variabel independen berhubungan secara positif atau negatif. Selain itu, analisis ini juga berguna untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika terjadi kenaikan atau penurunan pada nilai variabel independen. Regresi linier berganda

digunakan untuk mengukur lebih dari satu variabel dengan memanfaatkan rumus khusus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

B_1, B_2, B_3 : Koefisien Regresi

X_1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 : Kerjasama Tim

X_3 : Komunikasi

e : Error Term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

3.6.1.1 Pengujian Validitas

Menurut Said, dkk (2023:4) menyatakan bahwa Uji validitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel yang digunakan dalam penelitian itu tepat. Kevalidan suatu penelitian dapat diukur dari kemampuannya menghasilkan hasil yang sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, hasil penelitian dikatakan valid jika mampu memberikan jawaban yang akurat terhadap pertanyaan yang diajukan dalam penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan melalui metode analisis korelasi yang menjelaskan hubungan antar sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Validitas pada setiap pertanyaan dapat diukur

dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengevaluasi sejauh mana hasil suatu penelitian konsisten ketika dilakukan secara berulang-ulang. Said, dkk (2023:5). Semakin tinggi tingkat reliabilitas, maka penelitian tersebut menjadi lebih dapat diandalkan. Indikator utama reliabilitas adalah nilai alpha Cronbach's.

Adapula kriteria untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai alpha Cronbach's $\alpha > 0,60$, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik, dengan kata lain, instrumen tersebut dapat diandalkan atau terpercaya.
- b. Sebaliknya, jika nilai alpha Cronbach's $< 0,60$, maka instrumen yang diuji dianggap tidak reliabel.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Syilvia (2021:53) menyatakan Uji normalitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi variabel tidak normal, maka hasil uji statistik dapat mengalami penurunan validitas. Uji normalitas data dapat diterapkan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-

Smirnov. Aturan yang diterapkan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Syilvia (2021:54) menyatakan Multikolinearitas merupakan keberadaan hubungan linier yang kuat atau erat antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Salah satu petunjuk terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Syilvia (2021:54) menyatakan Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk menilai apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidakseragaman varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat variasi yang berbeda-beda. Salah satu metode untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda adalah dengan mengevaluasi grafik scatterplot atau melihat nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dan residual error (ZPRED). Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial T

Dalam analisis regresi berganda, pengujian ini dimanfaatkan untuk menilai apakah setiap variabel independen dalam model regresi memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Junanda Febrian (2023:8).

Kriteria untuk pengambilan keputusan hipotesis secara individu (parsial) menurut Pringgo Anggoro¹ (2023:7) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{01} : Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H_{a1} : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H_{02} : Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H_{a2} : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H_{03} : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H_{a3}: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

3.7.2 Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana ketepatan fungsi regresi dalam memprediksi nilai sebenarnya dan menguji keseluruhan signifikansi koefisien regresi. Uji F merangkum pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pringgo Anggoro (2023:6).

Adapun kriteria untuk pengambilan keputusan hipotesis secara bersama-sama (simultan) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti model pada penelitian ini memiliki kecocokan yang layak untuk digunakan.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang berarti model pada penelitian ini tidak memiliki kecocokan yang layak untuk digunakan.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H₀₄: Gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

H_{a4}: Gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Di era pemerintahan Orde Baru, Menteri Penerangan Harmoko pada 18 Februari 1993 meresmikan stasiun TVRI di Banda Aceh yang berlokasi di Jl. Jend Sudirman Mata Ie, NAD, Gue Gajah, Darul Imarah, Aceh Besar sebagai stasiun TVRI daerah yang ke-12 di negara Indonesia pada masa itu. Pembangunan stasiun penyiaran TVRI Banda Aceh merupakan bagian dari program Departemen Penerangan Republik Indonesia dalam membangun tiga stasiun penyiaran dalam Rencana Pembangunan Lima Tahun (REPELITA) ke-V yaitu Samarinda, Ambon dan Aceh. Stasiun penyiaran TVRI Banda Aceh merupakan peningkatan status TVRI Stasiun Produksi Keliling (SPK) Banda Aceh yang sudah beroperasi sejak tahun 1982.

Menurut Yamin Hasan, ketika masih dalam status SPK, TVRI stasiun Aceh merupakan unit kerja acara televisi di daerah untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan produksi program dalam bidang hiburan, pendidikan dan penerangan untuk selanjutnya menjadi bahan siaran TVRI pusat di Jakarta. Dalam status SPK berkenaan, setiap hasil produksi yang telah diproses kemudian dikirimkan ke TVRI pusat untuk disiarkan secara nasional sesuai jadwal Pola Acara Terpadu yang telah ditentukan oleh Dit Bina Produksi dan Sub Dit Pemberitaan, Direktorat Televisi di Departemen Penerangan.

Visi Dan Misi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh

Visi:

Menjadi stasiun televisi pilihan yang berakar pada budaya, untuk menjalin persatuan dan kesatuan serta melayani kepentingan masyarakat dalam upaya memajukan kesejahteraan umum. Terwujudnya TVRI sebagai media pilihan bangsa indonesia dalam rangka turut mencerdaskan kehidupan bangsa untuk memperkuat kesatuan nasional.

Misi:

- a. Mengembangkan TVRI menjadi media perekat sosial untuk persatuan dan kesatuan bangsa sekaligus media kontrol sosial yang dinamis.
- b. Mengembangkan TVRI menjadi pusat layanan informasi dan edukasi yang utama.
- c. Meperdayakan TVRI menjadi pusat pembelajaran bangsa serta menyajikan hiburan yang sehat dengan mengoptimalkan potensi dan kebudayaan daerah serta memperhatikan komunitas terabaikan.
- d. Meperdayakan TVRI menjadi media untuk membangun citra bangsa dan negara indonesia di internasional.
- e. Menyelenggarakan tata kelola sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, kreatif dan beretika secara transparan berbasis meritokrasi, serta mencerminkan keberagaman.

Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh berdiri sejak tahun 1993 hingga saat ini yang dimana terdapat struktur organisasi yang dibagi menjadi beberapa bidang, dimulai dari jabatan struktural dan fungsional. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh adalah:

1. Kepala Tvri Stasiun Aceh (Plt)
2. Ka. Sub Bag Tata Usaha

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh terdapat beberapa bidang sebagai berikut:

1. Bidang perencanaan program.
2. Bidang perencanaan dan pengendalian berita.
3. Bidang perencanaan dan pengendalian keuangan.
4. Bidang perencanaan dan pengendalian teknik.
5. Bidang pengembangan umum.
6. Bidang perencanaan dan pengendalian media baru.
7. Bidang perencanaan dan pengendalian pengembangan usaha. Untuk lebih jelas, lihat lampiran 14 mengenai struktur organisasi TVRI Aceh.

Karakteristik Responden

Subyek (responden) dalam penelitian ini adalah pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh yang berjumlah 60 Orang. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan atas dasar jenis kelamin, status perkawinan, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-Laki	33	55,0
	2. Perempuan	27	45,0
Total		<u>60</u>	100,0
2	Status Perkawinan		
	1. Belum Kawin	21	35,0
	2. Sudah Kawin	39	65,0
Total		60	100,0
3	Usia		
	1. > 20 Tahun	1	1,7
	2. 21-30 Tahun	14	23,3
	3. 31-40 Tahun	18	30,0
	4. 41-50 Tahun	11	18,3
	5. > 50 Tahun	16	26,7
Total		60	100,0
4	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA	9	15,0
	2. D3	7	11,7
	3. S1	43	71,7
	4. S2	1	1,7
	5. S3	-	-
Total		60	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.1 dapat diketahui responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (55,0%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (45,0%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dalam penelitian ini tidak dijelaskan tentang perbedaan persepsi tentang variabel penelitian antara responden laki-laki dan perempuan karena persepsi yang diharapkan adalah secara keseluruhan. Jadi, tidak ada perbedaan antara responden laki-laki dan perempuan.

Dilihat dari status perkawinan, jumlah responden yang sudah kawin sebanyak 39 orang (65,0%) , sedangkan responden yang belum kawin berjumlah 21 orang (35,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian responden dalam penelitian ini sebagian besar berstatus sudah kawin.

Dilihat dari usianya responden terbanyak berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang (30,0%), usia diatas 50 tahun sebanyak 16 orang (26,7%), usia 21-30 tahun sebanyak 14 orang (23,3%), usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang (18,3%) dan yang termuda berusia 20 tahun berjumlah 1 orang (1,7%).

Dilihat dari pendidikan terakhirnya jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 43 orang (71,7%), pendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang (15,0%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang (11,7%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang (1,7%).

1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel kinerja pegawai ini dijabarkan dalam 5 item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas. Baik tidaknya kinerja pegawai TVRI Aceh dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pertanyaan.

Responden setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,40. Responden setuju bahwa pegawai dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,33

Responden juga setuju pegawai TVRI Aceh dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang memuaskan.. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,42. Disamping itu, responden setuju bahwa pegawai TVRI Aceh dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,42. Responden juga setuju bahwa kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan

tersebut adalah 4,37. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh, dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Penjelasan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

No	Variabel	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0	0	0	0	0	0	36	60,0	24	40,0	4,40
2	Saya dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0	0	0	0	1	1,7	38	63,3	21	35,0	4,33
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	0	0	0	0	0	0	35	58,3	25	41,7	4,42
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	1	1,7	33	55,0	26	43,3	4,42
5	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	0	0	1	1,7	36	60,0	23	38,3	4,37
Rerata												4,387

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Secara keseluruhan responden setuju bahwa kinerja pegawai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata semua pernyataan yang nilainya 4,387 yaitu alternatif jawaban setuju. Hal ini juga berarti kinerja pegawai sudah sesuai dengan harapan responden.

1.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel gaya kepemimpinan transformasional ini dijabarkan dalam 4 item pernyataan positif. Indikator yang digunakan meliputi karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Baik tidaknya gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan.

Hasil penelitian menunjukkan responden setuju bahwa pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,32. Responden juga setuju bahwa pemimpin memberikan keyakinan kepada pegawai bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk pernyataan tersebut adalah 4,53. Disamping itu, responden juga setuju bahwa pemimpin mendorong pegawai TVRI Aceh untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,42. Responden juga setuju bahwa pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri pegawai. Hal ini

dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,45. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, maka dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3

Penjelasan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

No	Variabel	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata- rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	0	0	0	0	3	5,0	35	58,3	22	36,7	4,32
2	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	0	0	0	0	0	0	28	46,7	32	53,3	4,53
3	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis	0	0	0	0	3	50,0	29	48,3	28	46,7	4,42
4	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	0	0	0	0	1	1,7	31	51,7	28	46,7	4,45
Rerata												4,429

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Secara keseluruhan responden setuju bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor item semua

pertanyaan yang nilainya 4,429 yaitu alternatif jawaban setuju. Hal ini juga berarti gaya kepemimpinan transformasional sudah sesuai dengan harapan responden.

1.2.3 Variabel Kerjasama Tim (X_2)

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel kerjasama tim ini dijabarkan dalam 4 item pernyataan positif. Indikator yang digunakan meliputi kepedulian terhadap tanggung jawab, kontribusi bersama, mengarahkan kemampuan, dan komunikasi yang efisien. Baik tidaknya kerjasama tim dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan.

Hasil penelitian menunjukkan responden setuju bahwa pegawai secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,28. Responden juga setuju bahwa dalam menjalankan tugas, pegawai saling berkontribusi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk pernyataan tersebut adalah 4,43. Disamping itu, responden juga setuju bahwa pegawai diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,25. Responden juga setuju bahwa proses komunikasi pegawai yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,45. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kesetujuan responden

terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kerjasama tim, maka dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Penjelasan responden terhadap variabel kerjasama tim (X_2)

No	Variabel	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata- rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	0	0	0	0	7	11,7	29	48,3	24	40,0	4,28
2	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi	0	0	0	0	6	10,0	22	36,7	32	53,3	4,43
3	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya	0	0	0	0	9	15,0	27	45,0	24	40,0	4,25
4	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	0	0	0	0	5	8,3	23	38,3	32	53,3	4,45
Rerata												4,354

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Secara keseluruhan responden setuju bahwa kerjasama tim sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor item semua pertanyaan yang nilainya 4,354 yaitu alternatif jawaban setuju. Hal ini juga berarti kerjasama tim sudah sesuai dengan harapan responden.

4.2.4 Variabel Komunikasi (X₃)

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel komunikasi ini dijabarkan dalam 5 item pernyataan positif. Indikator yang digunakan meliputi kepastian, akurasi, kontekstual, alur, dan kultural. Baik tidaknya komunikasi dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan.

Hasil penelitian menunjukkan responden setuju bahwa pegawai dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,42. Responden juga setuju bahwa setiap pegawai memberikan informasi yang sudah pasti kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk pernyataan tersebut adalah 4,28. Disamping itu, responden juga setuju bahwa pegawai TVRI Aceh saling memberikan pemahaman dengan caranya sendiri setelah pembelajaran itu diketahui. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk pernyataan tersebut adalah 4,37. Responden juga setuju bahwa pegawai menyampaikan informasi dengan tidak tergesa-gesa agar pegawai lain dapat memahami dengan baik apa yang disampaikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk pernyataan tersebut adalah 4,43. Responden juga

setuju bahwa pegawai berkomunikasi dengan bahasa dan logat yang sesuai dengan pemahaman pegawai lain. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk pernyataan tersebut adalah 4,53. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan komunikasi, maka dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Penjelasan responden terhadap variabel komunikasi (X₃)

No	Variabel	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata- rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin	0	0	0	0	0	0	35	58,3	25	41,7	4,42
2	Setiap pegawai memberikan informasi yang sudah pasti kebenarannya	0	0	0	0	5	8,3	33	55,0	22	36,7	4,28
3	Setiap pegawai saling memberikan pemahaman dengan caranya sendiri setelah pembelajaran itu diketahui	0	0	0	0	1	1,7	36	60,0	23	38,3	4,37
4	Saya menyampaikan informasi dengan tidak tergesa-gesa agar pegawai lain dapat memahami dengan baik apa yang saya sampaikan	0	0	0	0	1	1,7	32	53,3	27	45,0	4,43
5	Kami berkomunikasi dengan bahasa dan logat yang sesuai dengan pemahaman pegawai lain	0	0	0	0	1	1,7	26	43,3	33	55,0	4,53
Rerata												4,407

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Secara keseluruhan responden setuju bahwa komunikasi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor item semua pertanyaan yang nilainya 4,407 yaitu alternatif jawaban setuju. Hal ini juga berarti kerjasama tim sudah sesuai dengan harapan responden.

1.3 Hasil Pengujian Data

1.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan output komputer (lampiran output SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment (r -tabel), dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,254 (berdasarkan perhitungan dengan program SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai t-tabel (N=60)	Keterangan
1	A1	Y	0,665	0,254	Valid
2	A2		0,665	0,254	Valid
3	A3		0,759	0,254	Valid
4	A4		0,598	0,254	Valid
5	A5		0,643	0,254	Valid
6	B1	X1	0,634	0,254	Valid
7	B2		0,598	0,254	Valid
8	B3		0,56	0,254	Valid
9	B4		0,559	0,254	Valid
10	C1	X2	0,712	0,254	Valid
11	C2		0,835	0,254	Valid
12	C3		0,711	0,254	Valid
13	C4		0,586	0,254	Valid
14	D1	X3	0,543	0,254	Valid
15	D2		0,568	0,254	Valid
16	D3		0,586	0,254	Valid
17	D4		0,552	0,254	Valid
17	D5		0,562	0,254	Valid

Sumber : Data (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment (t-tabel) sebesar 0,254 (berdasarkan perhitungan dengan program SPSS) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrument data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuisisioner. Untuk menilai reliabilitas atau kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk

mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga jika dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Menurut Said, dkk (2023:14) koefisien *Cronbach's Alpha* yang dapat diterima adalah di atas 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	5	0,853	Handal
Gaya Kepemimpinan Transformatif	4	0,781	Handal
Kerjasama Tim	4	0,862	Handal
Komunikasi	5	0,785	Handal

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,853 > 0,60$, variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh besarnya *Cronbach's Alpha* sebesar $0,781 > 0,60$, variabel kerjasama tim diperoleh besarnya *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$, dan variabel komunikasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,785 > 0,60$. Dengan demikian reliabilitas keempat variabel penelitian diatas dikategorikan handal atau reliabilitas baik sesuai dengan yang disyaratkan oleh peneliti sebelumnya.

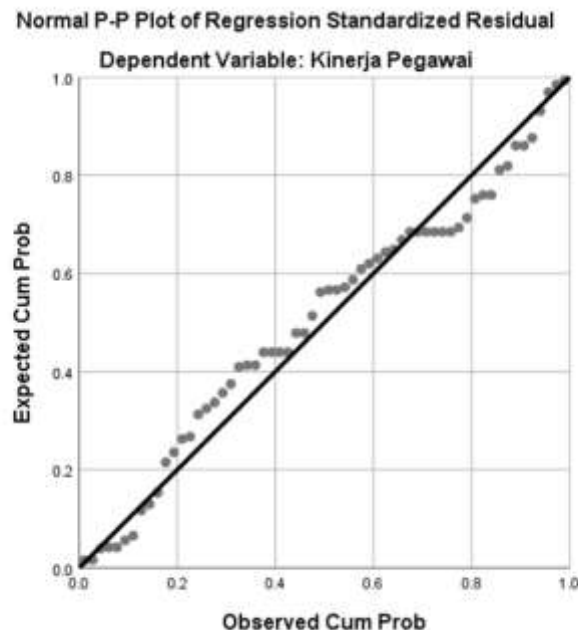
1.3.3 Uji Asumsi Klasik

Karena peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas,

multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Masing-masing hasil pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut.

1.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik normal probability plot. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika terlihat sebaran error (berupa plot) masih ada di sekitar garis lurus, maka hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal (Syilvia, 2021:53). Hal ini berarti apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya tidak mengikuti garis diagonalnya, maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Hasil pengolahan data menghasilkan normal probability plot yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam gambar berikut.



Sumber: Data (diolah), 2024

Gambar 4.1

Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Dari gambar di atas dapat dilihat sebaran error (berupa *plot*) masih ada di sekitar garis lurus. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

1.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linier berganda yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*). Menurut Syilvia (2021:54) menyatakan suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai $VIF < 10$,

dan tolerance $> 0,10$ maka tingkat kolinearitas dapat ditoleransi seperti terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.8
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Masing-Masing Variabel
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,322	3,107	Non-Multikolineritas
2	Kerjasama Tim	0,395	2,531	Non-Multikolineritas
3	Komunikasi	0,562	1,778	Non-Multikolineritas

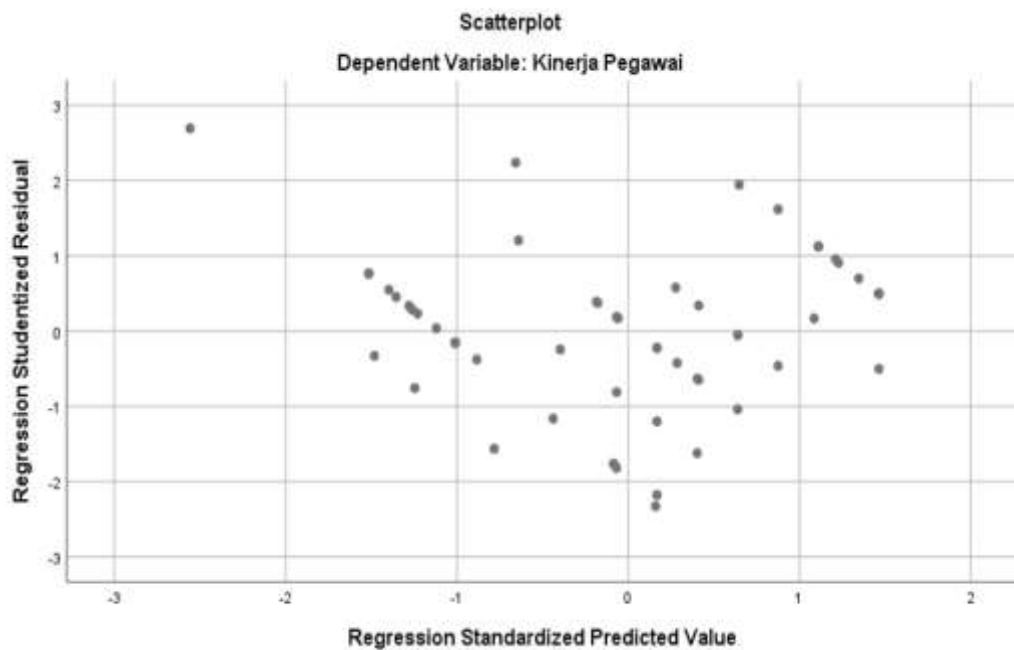
Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model regresi lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

1.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar

di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut:



Sumber : Data (diolah), 2024

Gambar 4.2

Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

1.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1.4.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.555	0.320		1.732	0.089		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.485	0.111	0.512	4.375	0.000	0.322	3.107
	Kerjasama Tim	0.177	0.076	0.248	2.348	0.022	0.395	2.531
	Komunikasi	0.207	0.090	0.203	2.288	0.026	0.562	1.778

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data (diolah), 2024

Berdasarkan bagian output SPSS di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan fungsional antara gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi dengan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh. dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,555 + 0,485X_1 + 0,177X_2 + 0,207X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi tidak berubah atau dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai akan bernilai 0,555 satuan.

2. Koefisien Regresi

- Besarnya koefisien gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,485 artinya setiap kenaikan 100 persen perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai 48,5 persen dengan asumsi variabel kerjasama tim dan komunikasi dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel kerjasama tim sebesar 0,177 artinya setiap kenaikan 100 persen perubahan dalam variabel gaya kerjasama tim secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai 17,7 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel komunikasi sebesar 0,207 artinya setiap kenaikan 100 persen perubahan dalam variabel komunikasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai 20,7 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dianggap konstan.
- Dari ketiga variabel yang diteliti, variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kerjasama tim dan komunikasi karena nilai koefisien regresinya sebesar 0,485.

3. Uji Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linier berganda juga didapat koefisien korelasi dan determinan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Tabel model summary

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.868 ^a	0.753	0.740	0.20641
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan Transformatif				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Output SPSS

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan output komputer diatas, diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,868 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 86,8 persen, artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi hubungannya sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

b. Koefisien Diterminan (R_{square})

Dari hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien diterminan sebesar 0,740, artinya sebesar 74 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi, dan sisanya 26 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi, misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

1.4.1.1 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh, digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Analysis Of Variance (ANOVA)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.283	3	2.428	56.985	0.000 ^b
	Residual	2.386	56	0.043		
	Total	9.669	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan Transformasional						

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil uji F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 56,985, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,773 (lihat lampiran). Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0.000. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), dengan demikian hipotesis terbukti bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

1.4.1.2 Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh. Digunakan uji statistik T (Uji T). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.555	0.320		1.732	0.089		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.485	0.111	0.512	4.375	0.000	0.322	3.107
	Kerjasama Tim	0.177	0.076	0.248	2.348	0.022	0.395	2.531
	Komunikasi	0.207	0.090	0.203	2.288	0.026	0.562	1.778
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data Output SPSS, 2024

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji T memperlihatkan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional nilai t hitungnya adalah sebesar 4,375 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t tabel pada tingkat 5 persen menunjukkan angka sebesar 2,003 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka H_a di terima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara parsial hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.
2. Secara parsial hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.
3. Secara parsial hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.
4. Secara simultan hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan pada variabel kinerja pegawai dengan nilai mean paling rendah yang menyatakan bahwa pegawai dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Disarankan kepada pemimpin harus lebih meningkatkan perhatiannya kepada pegawai tentang cara menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan agar kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh lebih meningkat.
2. Untuk pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai mean paling rendah yang menyatakan bahwa pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan. Disarankan kepada pemimpin harus lebih meningkatkan perhatiannya dalam memberikan petunjuk kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan agar kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh lebih meningkat.
3. Untuk pernyataan pada variabel kerjasama tim dengan nilai mean paling rendah yang menyatakan bahwa pegawai diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan pegawai. Disarankan kepada pemimpin harus lebih meningkatkan perhatiannya untuk memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya agar kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh lebih meningkat.
4. Untuk pernyataan pada variabel komunikasi dengan nilai mean paling rendah yang menyatakan bahwa setiap pegawai memberikan informasi yang sudah pasti kebenarannya. Disarankan kepada pemimpin harus lebih meningkatkan perhatiannya kepada pegawai untuk memberikan informasi yang sudah pasti

kebenarannya agar kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh lebih meningkat.

5. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang dengan lebih komprehensif, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* , 2(1), 170–183.
- Anis Fitriya¹, K. K. (2023). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 5, 709–725.
- Aprilina Saputri, N. (2023). the Influence of Transformational Leadership Style and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 101(1), 101–114. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v8i1.39546>,
- Arikunto suharsimi. (2019). Metodologi Penelitian. *Jurnal Math Educator Nusantara: Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah Di Bidang Pendidikan Matematika*, 1, 50.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Djaelani, A. Q. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)*. 52–63.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82–99. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.609>
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm).

- Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- Firdayanti, F., Ahmad, J., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor. *Manajemen Ikm: Jurnal ...*, 18(2), 190–195.
<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/article/view/51302>
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
- Guarango, P. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dinamis Jaya Properti Di Makassar. *γ787, 8.5.2017*, 2003–2005.
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261.
<https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Irfan, M. A., Kojo, C Sendow, G. M., Gaya, P., Transformasional, K., Efikasi, K. D. A. N., Terhadap, D., Karyawan, K., Kojo, C., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan*. 11(3), 633–643.
- Junanda Febrian, E. W. H. B. (2023). *Pengaruh Pengetahuan , Kepercayaan , Produk, Pelayanan, dan Religiusitas. November*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10117278>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
<https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). *Issn : 2085-9996 Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement , Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance Abstrak Pendahuluan Kinerja adalah hasil kerja seca*. 9(1), 17–34.

- Moh. zulkarnain yusuf. (2023). *Tinjauan Kewirausahaan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Di Kejaksaan Negeri Jambi*. 12(03), 621–634.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pradana, A. M., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 1–11.
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Pratiwi, E. A., Haryanto, R., Prasetyo, A., & Jakarta, P. L. P. I. (2023). *2846 Words Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional , Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Valore Hotel Cimahi*.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Pringgo Anggoro1, M. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 857–877.
- Putra, B. A., Djaelani, A. Q., & Broto, K. A. (2019). Konflik Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1–22.
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Renanda, A., Presilawati, F., & Sulfitra, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 9(1), 133–142.
<https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1.978>
- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sabaruddinsah, S., & Asiah, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Culture Control dan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 411–425. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.610>
- Said, H. S., Khotimah, C., Ardiansyah, D., & Khadrinur, H. (2023). Uji Validitas dan Reliabilitas: Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Matakuliah Accounting For Business atau Pengantar Akuntansi (Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Telkom Tahun Ajaran 2022/2023). *Jupea*, 3(2).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(1), 16–26.
- Sofyanti, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kuwera Pandukarya Mega Engineering. *Jurnal Ilma Dan Riset Manajemen*, 11(11), 2461–0593.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Sutrisno, Sitinjak, H., Diawati, P., Sitinjak, I. Y., & Ausat, A. M. A. (2023). Telaah Dampak Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional Bagi Peningkatan Produktivitas Individu dan Organisasi. *Communnity Development Journal*, 4(1), 726–731.
- Sylvia, I. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai* (Vol. 01).

- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.35>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Pub2023likasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI ACEH

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Sdr Responden

Perkenalkan saya Sarah Safira mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Bersama ini saya memohon kesediaan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer dan kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Saudara/Saudari untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya saya sampaikan rasa terima kasih.

Kuesioner ini diisi dengan keterangan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. KS = Kurang Setuju
3. TS = Tidak Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama Responden: ...
2. Jenis Kelamin:
 - a. Laki – Laki ☐
 - b. Perempuan ☐
3. Status Perkawinan:
 - a. Belum Kawin ☐
 - b. Sudah Kawin ☐
4. Usia:
 - a. > 20 Tahun ☐

- b. 21 – 30 Tahun ☐
- c. 31 – 40 Tahun ☐
- d. 41 – 50 Tahun ☐
- e. > 50 Tahun ☐

5. Pendidikan Terakhir:

- a. SMA ☐
- b. D3 ☐
- c. S1 ☐
- d. S2 ☐
- e. S3 ☐

1. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
2.	Saya dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
2.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
3.	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis.					
4.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.					

3. Kerjasama Tim

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.					
2.	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi.					
3.	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya.					
4.	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja					

4. Komunikasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin.					
2.	Setiap pegawai memberikan informasi yang sudah pasti kebenarannya					
3.	Setiap pegawai saling memberikan pemahaman dengan caranya sendiri setelah pembelajaran itu diketahui.					
4.	Saya menyampaikan informasi dengan tidak tergesa-gesa agar pegawai lain dapat memahami dengan baik apa yang saya sampaikan.					
5.	Kami berkomunikasi dengan bahasa dan logat yang sesuai dengan pemahaman pegawai lain.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

Karakteristik Responden					Y					Y	X1				X1	X2				X2	X3					X3
No.	JK	SP	U	PT	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	D5	
1	1	2	5	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	4	4	4,50	4	5	4	5	4,50	4	4	4	5	5	4,40
2	2	1	2	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	3,60
3	2	1	2	1	4	4	4	5	4	4,20	5	5	4	4	4,50	4	5	4	5	4,50	5	4	5	5	5	4,80
4	1	2	5	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80
5	1	2	4	2	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	5	4,40
6	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
7	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	4,60
8	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
9	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
10	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
11	1	1	2	2	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	5	4,60
12	1	1	2	2	5	4	5	4	4	4,40	4	5	5	4	4,50	4	5	5	4	4,50	4	5	4	5	4	4,40
13	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
14	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
15	1	1	5	1	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00
16	2	1	2	1	5	4	5	4	5	4,60	4	5	5	5	4,75	5	5	4	5	4,75	4	4	5	5	4	4,40
17	2	1	2	3	5	4	5	4	4	4,40	4	5	5	4	4,50	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00
18	2	1	1	3	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
19	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	4	4,75	5	5	5	4	4,75	5	5	5	5	4	4,80
20	1	2	4	3	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,50	4	4	4	5	4	4,20
21	2	1	2	1	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4,75	4	4	5	4	5	4,40
22	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	5	4	5	4	4,40
23	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
24	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4	4,20
25	2	1	2	1	5	4	4	5	4	4,40	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	4,75	5	4	4	4	5	4,40
26	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	3	4	3,75	4	4	5	5	5	4,60
27	1	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	5	4	5	5	5	4,80
28	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4,75	4	5	5	4	4,50	4	3	4	4	4	3,80
29	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3,50	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	3	3,40
30	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4,50	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40
31	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
32	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4,40	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4,50	4	5	4	4	5	4,40
33	1	2	5	3	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	5	4,50	5	5	4	4	4,50	5	4	4	5	4	4,40
34	1	2	3	3	4	4	4	5	5	4,40	4	4	5	5	4,50	5	4	5	4	4,50	5	4	5	4	5	4,60
35	1	2	3	3	5	4	5	4	5	4,60	4	5	4	5	4,50	5	5	4	5	4,75	5	5	4	4	5	4,60
36	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	5	4,40
37	1	2	5	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	5	4,25	4	4	3	5	4,00	4	3	4	4	4	3,80
38	1	2	5	3	5	5	5	4	4	4,60	3	4	5	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	4,60
39	1	2	5	3	4	5	4	5	4	4,40	4	5	5	5	4,50	5	5	4	4	4,50	5	5	4	5	5	4,80
40	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00
41	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00
42	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4	4,00
43	1	2	5	3	4	3	4	4	4	3,80	3	4	4	4	3,75	3	4	3	5	3,75	4	4	4	4	4	4,00
44	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	5	4,40
45	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,75	4	4	4	5	4,25	4	3	4	4	5	4,00
46	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
47	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	5	4,00	4	4	4	4	4	4,00
48	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
49	2	1	3	3	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	5	4,60
50	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40
51	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
52	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4,00
53	1	1	3	3	4	5	5	5	4	4,60	4	5	4	5	4,50	5	4	4	4	4,25	5	5	5	4	5	4,80
54	1	2	4	3	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	5	4,60
55	1	2	3	3	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5	5,00
56	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	5	4	4	4	4	4,20
57	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	5	4	4	5	4,40
58	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4,50	5	5	4	4	4,50	4	4	5	4	5	4,40
59	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5	5,00
60	1	2	4	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25	4	4	5	5	4,50	5	4	4	5	5	4,60

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	21	35.0	35.0	35.0
	Sudah Kawin	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 20 Tahun	1	1.7	1.7	1.7
	21 – 30 Tahun	14	23.3	23.3	25.0
	31 – 40 Tahun	18	30.0	30.0	55.0
	41 - 50 Tahun	11	18.3	18.3	73.3
	> 50 Tahun	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	15.0	15.0	15.0
	D3	7	11.7	11.7	26.7
	S1	43	71.7	71.7	98.3
	S2	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	38	63.3	63.3	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	33	55.0	55.0	56.7
	Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	36	60.0	60.0	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	35	58.3	58.3	63.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	46.7	46.7	46.7
	Sangat Setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	29	48.3	48.3	53.3
	Sangat Setuju	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	31	51.7	51.7	53.3
	Sangat Setuju	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim (X2)

Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Setuju	29	48.3	48.3	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Setuju	22	36.7	36.7	46.7
	Sangat Setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Setuju	27	45.0	45.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	23	38.3	38.3	46.7
	Sangat Setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X3)

Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Setiap pegawai memberikan informasi yang sudah pasti kebenarannya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	33	55.0	55.0	63.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Setiap pegawai saling memberikan pemahaman dengan caranya sendiri setelah pembelajaran itu diketahui.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	36	60.0	60.0	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya menyampaikan informasi dengan tidak tergesa-gesa agar pegawai lain dapat memahami dengan baik apa yang saya sampaikan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	32	53.3	53.3	55.0
	Sangat Setuju	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Kami berkomunikasi dengan bahasa dan logat yang sesuai dengan pemahaman pegawai lain.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	26	43.3	43.3	45.0
	Sangat Setuju	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.853	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	4.40	.494	60
Saya dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	4.33	.510	60
Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	4.42	.497	60
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4.42	.530	60
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	4.37	.520	60

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.387	4.333	4.417	.083	1.019	.001	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
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	17.53	2.762	.665	.520	.822
Saya dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	17.60	2.719	.665	.501	.822
Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	17.52	2.627	.759	.619	.798
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	17.52	2.762	.598	.417	.840
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	17.57	2.724	.643	.458	.828

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.93	4.097	2.024	5

Lampiran 9 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.781	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	4.32	.567	60
Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	4.53	.503	60
Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis.	4.42	.591	60
Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	4.45	.534	60

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.429	4.317	4.533	.217	1.050	.008	4

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
Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	13.40	1.668	.634	.428	.702
Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	13.18	1.847	.598	.390	.724
Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis.	13.30	1.705	.560	.317	.743
Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	13.27	1.826	.559	.316	.741

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.72	2.918	1.708	4

Lampiran 10 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.862	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.	4.28	.666	60
Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi.	4.43	.673	60
Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya.	4.25	.704	60
Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	4.45	.649	60

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.354	4.250	4.450	.200	1.047	.010	4

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
Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.	13.13	3.033	.712	.617	.822
Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi.	12.98	2.796	.835	.723	.770
Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya.	13.17	2.921	.711	.517	.823
Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	12.97	3.321	.586	.381	.871

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.42	5.129	2.265	4

Lampiran 11 Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.786	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin.	4.42	.497	60
Setiap pegawai memberikan informasi yang sudah pasti kebenarannya	4.28	.613	60
Setiap pegawai saling memberikan pemahaman dengan caranya sendiri setelah pembelajaran itu diketahui.	4.37	.520	60
Saya menyampaikan informasi dengan tidak tergesa-gesa agar pegawai lain dapat memahami dengan baik apa yang saya sampaikan.	4.43	.533	60
Kami berkomunikasi dengan bahasa dan logat yang sesuai dengan pemahaman pegawai lain.	4.53	.536	60

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.407	4.283	4.533	.250	1.058	.008	5

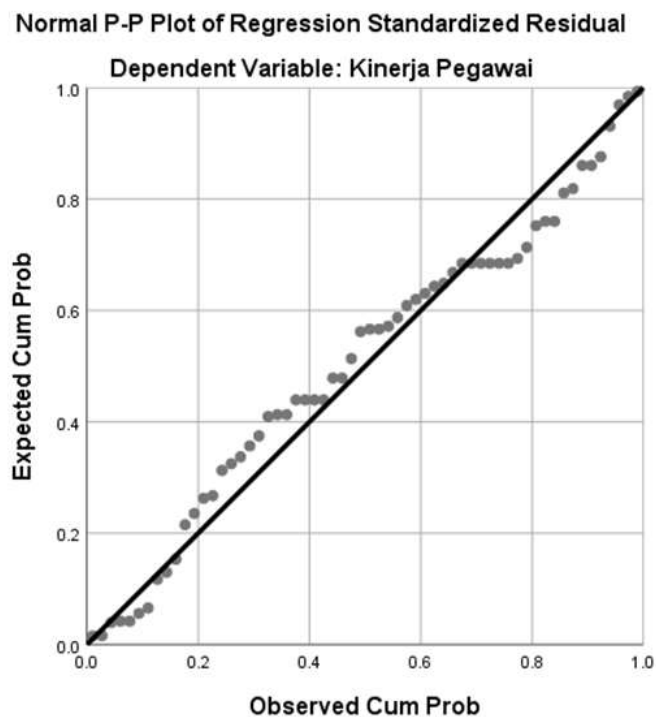
Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin.	17.62	2.783	.543	.349	.750
Setiap pegawai memberikan informasi yang sudah pasti kebenarannya	17.75	2.462	.568	.380	.744
Setiap pegawai saling memberikan pemahaman dengan caranya sendiri setelah pembelajaran itu diketahui.	17.67	2.667	.586	.389	.736
Saya menyampaikan informasi dengan tidak tergesa-gesa agar pegawai lain dapat memahami dengan baik apa yang saya sampaikan.	17.60	2.685	.552	.337	.747
Kami berkomunikasi dengan bahasa dan logat yang sesuai dengan pemahaman pegawai lain.	17.50	2.661	.562	.335	.744

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.03	3.931	1.983	5

Coefficients^a

Lampiran 12 Regresi Linear Berganda

1. Uji Normalitas

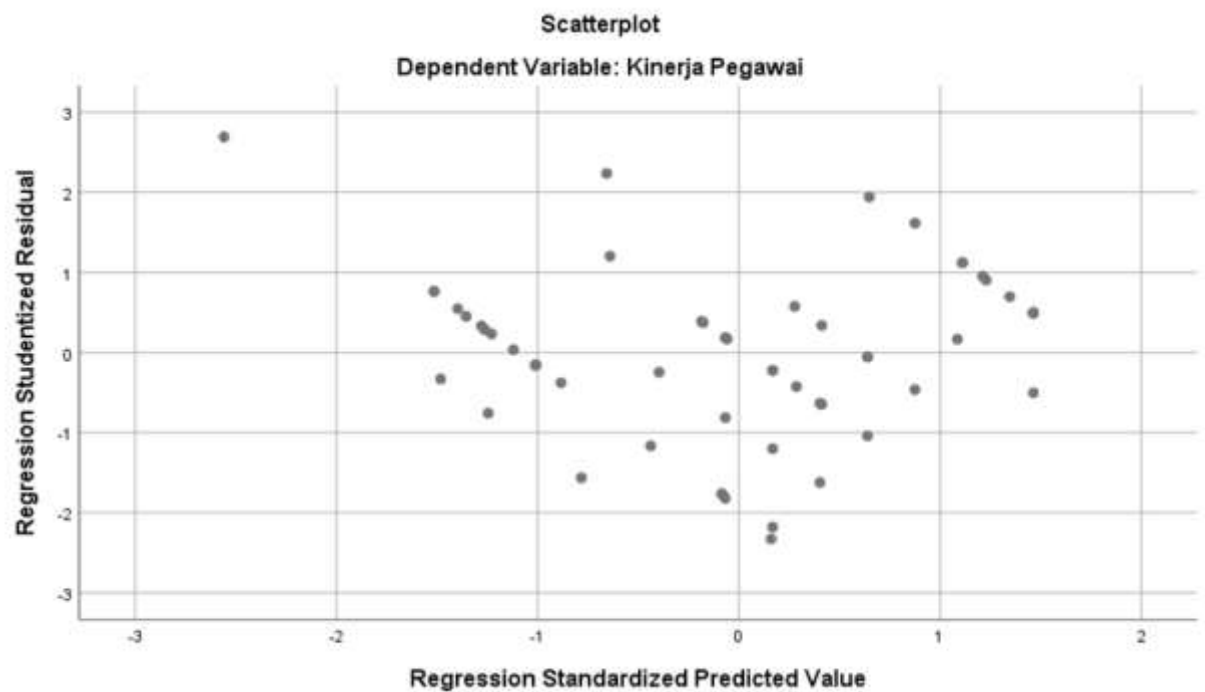


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20109337
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.085
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.555	.320		1.732	.089		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.485	.111	.512	4.375	.000	.322	3.107
	Kerjasama Tim	.177	.076	.248	2.348	.022	.395	2.531
	Komunikasi	.207	.090	.203	2.288	.026	.562	1.778
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

2. Uji Multikolineritas

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.740	.20641
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan Transformatif				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.283	3	2.428	56.985	.000 ^b
	Residual	2.386	56	.043		
	Total	9.669	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan Transformatif						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.555	.320		1.732	.089		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.485	.111	.512	4.375	.000	.322	3.107
	Kerjasama Tim	.177	.076	.248	2.348	.022	.395	2.531
	Komunikasi	.207	.090	.203	2.288	.026	.562	1.778
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Lampiran 14 Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Aceh.

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

NILAI T TABEL

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

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	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

