

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BAHASA PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH:

ANINDITA PUTRI SALSABILA

2202120156



FAKULTAS EKONOMI

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, 15 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ANINDITA PUTRI SALSABILA
NPM: 2202120156

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BAHASA PROVINSI 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

Dr. Tiwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Febvolla Presilawati, SE, MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslailar Yusuf, S.E. M. Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tazulizi Gadeng, S.E.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, 15 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ANINDITA PUTRI SALSABILA
NPM: 2202120156

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BALAI BAHASA PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan:
Komisi Ujian

Ketua

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

Anggota 28/8/24

Dr. Febyolla Presilawati, S.E. MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Sekretaris

SRam/

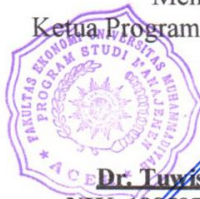
Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Yusuf

Yustaiday Yusuf, M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tutyisna, SE.,M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI 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, 15 Agustus 2024
Yang Menyatakan



ANINDITA PUTRI SALSABILA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Anindita Putri Salsabila
NPM : 2202120156
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 Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BAHASA PROVINSI 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 : 15 Agustus

Banda Aceh, 15 Agustus 2024
Menyatakan

Anindita Putri Salsabila

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi penulis mencoba memberikan yang terbaik. Pada dasarnya penulisan ini adalah kerjasama dari berbagai pihak yang telah memberikan saran dan masukan sehingga penulis akan menyampaikan terima kasih kepada:

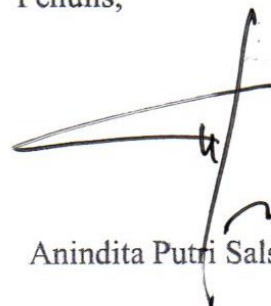
1. Orang tua tercinta, Bapak Drs. H. Heppy M.Si dan Ibu Hj. Mutia Dewi S.E, M. Si atas segala doa dan dukungannya untuk terus memotivasi tanpa henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta kepada saudara kandung tersayang Muhammad Azfar Radifan.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE. M.Si. MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE. MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E, MM Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang dengan tulus memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini.

6. Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E, M.Si selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan tulus memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Sahabat baik yang selalu ada Putri Balqis, Farah, Mirna, Erje, Intan, Mia, Kak Nisa, Angeline, kak Reza dan Kak Puja yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Terakhir, tidak lupa penulis berterimakasih kepada diri sendiri. *I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting and I wanna thank me for just being me at all times.*

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan berkah kepada semua pihak yang telah membantu baik secara saran maupun doa. Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Mohon maaf dan terima kasih sebesar-besarnya. Semoga bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 15 Agustus 2024

Penulis,



Anindita Putri Salsabila

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASRISME	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2.3 Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Komunikasi	14
2.1.3.1 Definisi Komunikasi.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	15
2.1.3.3 Indikator Pengukuran Komunikasi.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Desain penelitian	21
3.1.1 Tujuan penelitian	21
3.1.2 Jenis Penelitian	21
3.1.3 Horizon Waktu	22
3.1.4 Unit Analisis.....	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi	23

3.2.2 Sampel	23
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.3.1 Sumber Data	23
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi dan Operasionalisasi variabel	25
3.5 Teknik Analisis Data	27
3.6 Pengujian Data	28
3.6.1 Uji Validitas	28
3.6.2 Uji Reabilitas	29
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	29
3.7.1 Uji Normalitas	30
3.7.2 Uji Multikolineraitas	30
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	30
3.8 Pengujian Hipotesis	31
3.8.1 Uji Parsial (Uji T)	31
3.8.2 Uji Simultan (Uji F)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Balai Bahasa Provinsi Aceh	33
4.1.1 Profil Balai Bahasa Provinsi Aceh	33
4.1.2 Visi dan Misi Balai Bahasa Provinsi Aceh	34
4.1.3 Struktur Organisasi Balai Bahasa Provinsi Aceh	35
4.2 Karakteristik Responden	36
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	38
4.3.1 Kinerja Pegawai	38
4.3.2 Gaya Kepemimpinan	40
4.3.3 Komunikasi	42
4.4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	43
4.4.1 Validitas	43
4.4.2 Uji Reliabilitas	45
4.5 Uji Asumsi Klasik	46
4.5.1 Uji Normalitas	46
4.5.2 Uji Multikolonieritas	47
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	48
4.6 Uji Hipotesis	49
4.6.1 Pengaruh Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent	49
4.6.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi	51
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)	52
4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji f)	53
4.7 Pembahasan	54
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	54
4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	55
4.7.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	57
4.8 Implikasi Penelitian	58

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	59
	5.1 Kesimpulan.....	59
	5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN.....		64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	22
Tabel 3.2 Skala Likert	24
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	37
Tabel 4.5 Variabel Kinerja Pegawai	38
Tabel 4.6 Variabel Gaya Kepemimpinan.....	40
Tabel 4.7 Variabel Komunikasi	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	46
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.11 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	47
Tabel 4.12 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	49
Tabel 4.13 Tabel Model Summary.....	51
Tabel 4.14 Uji Parsial (t-test)	52
Tabel 4.15 Analisis Of Variance (Anova)	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Balai Bahasa Provinsi Aceh	35
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Tabulasi	67
Lampiran 3 <i>SPSS Out Put</i>	70
Lampiran 4 Titik Kritis	84

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BAHASA PROVINSI ACEH**

**ANINDITA PUTRI SALSABILA
2202120156**

Dosen Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM

Dosen Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, S.E, M. Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 39 responden. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh. Ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Pegawai

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION STYLE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LANGUAGE CENTER OF ACEH
PROVINCE***

**ANINDITA PUTRI SALSABILA
2202120156**

Supervisor I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
Supervisor II : Yuslaidar Yusuf, S.E, M. Si

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of Leadership and Communication Style on Employee Performance at the Aceh Province Language Center. Research data was collected through a list of questions/questionnaires using multiple linear regression data analysis techniques. The sample size for this research was 39 respondents. Based on the results of the analysis, it can be concluded that leadership style has a positive and significant influence on employee performance at the Aceh Province Language Center. Communication has a positive and significant influence on employee performance at the Aceh Province Language Center. This can be proven from the t count value which is greater than the t table value. Leadership style is the variable that most influences employee performance at the Aceh Province Language Center.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap institusi maupun organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi ialah manusia. Hal ini dikarenakan dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama. Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang di gerakkan oleh individu-individu didalamnya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin.

Setiap individu mempunyai pengaruh terhadap individu-individu lainnya, pengaruh tersebut makin lama makin tumbuh. Beberapa individu mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap individu-individu lainnya dan beberapa kondisi lebih berpengaruh terhadap kondisi-kondisi tertentu. Dengan mengembangkan kemampuan untuk mempengaruhi, dapat diperoleh suatu kepemimpinan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan motivasi untuk bekerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi

tercapai. Menurut Agustin (2019) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan agar dapat melakukan pekerjaan dengan kesadaran dan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu.

Disamping faktor gaya kepemimpinan, suatu ketrampilan utama yang diharapkan dari seorang pemimpin yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Keterampilan untuk memberlakukan kebijaksanaan, mengusahakan supaya instruksi-instruksi dapat dipahami dengan jelas dan menyempurnakan pelaksanaan kerja tergantung komunikasi yang efektif.

Komunikasi merupakan penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Menurut Fahraini dan Rinaldi (2022) Komunikasi terjadi karena adanya kesamaan antara yang menyampaikan pesan terhadap orang yang menerima pesan. Komunikasi memiliki peranan penting di dalam segala aktivitas hidup manusia, tidak terkecuali di dalam sebuah instansi, komunikasi yang efektif sangat diperlukan agar sebuah informasi dapat berjalan dengan semestinya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan bawahannya tentang pola kerja yang perlu dilaksanakan tidak akan berhasil menyuruh bawahannya untuk mengerjakannya. Sebaliknya, apabila bawahan tidak dapat berkomunikasi secara bebas dengan pemimpin, maka informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara tercapai itu tidak ada.

Salah satu tercapainya keberhasilan dalam pencapaian tujuan adalah hasil kinerja pegawai tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam instansi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi, karena keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Balai Bahasa Provinsi Aceh adalah instansi pemerintah yang merupakan unit pelaksana teknis bidang kebahasaan dan kesastraan (kebudayaan) di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Ada beberapa divisi dalam instansi masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggung jawab atas divisi yang di tangani. Berikut adalah data pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh:

Tabel 1.1
Data Pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh

No.	Nama	Pangkat/Gol.	Jabatan Tukin
1	Drs. Umar Solikhan, M.Hum.	Pembina Tingkat I, IV/b	Kepala
2	Mhd. Zaki, S.Sos., M.H.	Pembina, IV/a	Kasubbag Umum
3	Agus Priatna, S.E., Ak., M.M.	Pembina, IV/a	Perencana Ahli Muda
4	Drs. Heppy, M.Si.	Pembina, IV/a	Pengelola Data Tata Organisasi dan Tata Laksana
5	Cut Auzulisna, S.E.	Penata, III/c	Pengelola Data Tata Organisasi dan Tata Laksana
6	Murhaban, S.Ag.	Penata Tk.I, III/d	Widyabasa Ahli Muda
7	Nurhaida, S. Pd.	Penata Tk.I, III/d	Pengkaji Bahasa dan Sastra
8	Dr. Baun Thoib SGR, S.Ag.M.Ag.	Pembina Tk.I, IV/b	Pengkaji Bahasa dan Sastra
9	Muslim, A. Md.	Penata, III/c	Verifikator Keuangan

10	Mulyadi	Penata Tk.I, III/b	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana
11	Zahriati, S.Pd.	Penata Tk.I, III/d	Pengkaji Bahasa dan Sastra
12	Fatahillah	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Barang Milik Negara
13	Syarifah Zurriyati, S.S.	Penata, III/c	Widyabasa Ahli Muda
14	Muhammad Ikhsan, S.E., Ak.	Penata Tk.I, III/d	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
15	Ibrahim Sembiring, S.S.	Penata Tk.I, III/d	Analisis Kata dan Istilah
16	Helmi Fuad, S.S.	Penata Tk.I, III/d	Widyabasa Ahli Muda
17	Yanti Zulita, S.S., M.Pd.	Pembina, IV/a	Widyabasa Ahli Madya
18	Azwan	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Perpustakaan
19	Cut Nurlaila, S.E.	Penata Muda Tk.I, III/b	Pengadministrasi Keuangan
20	Zulfan, S.M.	Penata, III/c	Bendahara
21	Zainun, S.Ag., M.Pd.	Penata, III/c	Widyabasa Ahli Muda
22	Irawan Syahdi, S.S.	Penata, III/c	Widyabasa Ahli Muda
23	Subhan, S.P., M.Pd.	Pembina, IV/a	Pengelola Barang Milik Negara
24	Novianti Suzanna, S.A.P.	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Persuratan
25	Ida Royani, A. Md.	Penata, III/c	Pengadministrasi Kepegawaian
26	Adnan Anggita Nasution, S.S.	Penata Muda Tk.I, III/b	Widyabasa Ahli Pertama
27	Cut Ida Agustina, S.S.	Penata Muda, III/a	Widyabasa Ahli Pertama
28	Istika Suri, S.S.	Penata Muda Tk.I, III/b	Analisis Kata dan Istilah
29	Riki Fernando, S.S.	Penata Muda Tk.I, III/b	Pengkaji Bahasa dan Sastra
30	Rezky Amelia, S.T.	Penata Muda Tk.I, III/b	Pengelola Situs atau WEB
31	Sabrun Jamil Tanjung, S.S.	Penata Muda Tk.I, III/b	Penyuluh Bahasa
32	Safrizal, S.Pd.	Penata Muda, III/a	Widyabasa Ahli Pertama
33	Zulfahmirda Matondang, S.S.	Penata Muda Tk.I, III/b	Widyabasa Ahli Pertama
34	Nurul Nisfu Syahriy, S.S.	Penata Muda, III/a	Widyabasa Ahli Pertama
35	Atikah Adoria, S.Pd.	Penata Muda, III/a	Widyabasa Ahli Pertama

36	Rizka Chairunnisa, S.E.	Penata Muda, III/a	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
37	Lili Andriani, A.Md.	Pengatur, II/c	Pengelola Barang Milik Negara
38	Novita Maharani, S.S.	Penata Muda, III/a	Pengkaji Bahasa dan Sastra
39	Nurus Syahri Nasution, S.Pd.	Penata Muda, III/a	Pengkaji Bahasa dan Sastra

Sumber: Balai Bahasa Provinsi Aceh

Survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 5 September 2023 dengan 10 pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh menyebutkan bahwa pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan di awal tahun dan kurangnya sosialisasi dan pemahaman program prioritas/aktivitas secara menyeluruh kepada pegawai.

Menindaklanjuti hal tersebut ditemukan faktor gaya kepemimpinan yang kurang memberikan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh yang cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa harus bersandar pada hasil maksimal yang seharusnya dicapai. Selain itu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan anggota kurang terbuka terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan keluhan dan masukan pegawai terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan yaitu standarisasi produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh?
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh Secara Simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja melalui gaya kepemimpinan dan komunikasi.
 - b. bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau perusahaan. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan perusahaan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja.
- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk kantor Balai Bahasa Provinsi Aceh, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Syahrani dalam (Presilawati, 2020) bahwa kinerja pegawai akan menunjukkan pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.

Sutrisno (2019:173) menjelaskan bahwa “dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja”.

Silaen, dkk (2021:30) menyatakan “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau

organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja”.

Hartini, dkk (2021) menyatakan “Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra instansi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai dimana pekerjaan pegawai tersebut diberikan oleh instansi tempat pegawai tersebut bekerja dan dengan waktu tertentu yang telah disepakati oleh pegawai dan instansi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019:13) berikut faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya.

Jika mereka bersikap *negative* terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja pegawainya, maka intansi perlu mengukur kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai pula. Menurut Robbins (2017:260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektifitas
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen
Tingkat di mana seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Akbar (2018) Gaya kepemimpinan merupakan proses yang di dalamnya terdapat unsur memengaruhi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya

kepemimpinan secara langsung mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Menurut Apriyanto (2020:33) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Rivai dalam (Ginting, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Kumala & Agustina dalam (Pusparini, 2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Setiana dan Dewi (2022:6) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola dan strategi seorang pemimpin dalam mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Jamaludin (2018) Gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan setiap pemimpin dapat memiliki kombinasi unik dari faktor-

faktor tersebut. Beberapa hal yang umumnya memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi:

1. **Pribadi dan Pengalaman:** Pengalaman hidup dan kepribadian seorang pemimpin memiliki peran signifikan dalam membentuk gaya kepemimpinan. Pengalaman masa lalu, nilai-nilai pribadi, dan karakteristik kepribadian membentuk pendekatan seorang pemimpin terhadap kepemimpinan.
2. **Situasional:** Konteks atau situasi tertentu dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang diadopsi. Pemimpin mungkin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka tergantung pada tuntutan situasional, seperti krisis atau perubahan organisasi.
3. **Tuntutan Tugas dan Tanggung Jawab:** Jenis pekerjaan atau tugas yang diemban pemimpin dapat memengaruhi gaya kepemimpinan. Tugas yang membutuhkan inovasi mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan tugas yang membutuhkan ketertiban dan ketaatan.
4. **Budaya Organisasi:** Budaya organisasi memainkan peran penting. Organisasi yang mendorong partisipasi dan inovasi dapat menciptakan pemimpin yang lebih inklusif, sementara organisasi yang menekankan struktur dan hierarki mungkin menghasilkan pemimpin yang lebih otoriter.
5. **Karakteristik Tim atau Kelompok Kerja:** Komposisi dan karakteristik anggota tim atau kelompok yang dipimpin juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Beberapa tim mungkin memerlukan pemimpin yang lebih kolaboratif, sementara yang lain mungkin merespon lebih baik terhadap kepemimpinan yang tegas.

6. Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan formal dan pelatihan kepemimpinan juga membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan membantu pemimpin mengembangkan pendekatan yang efektif.

2.1.2.3 Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Setiawan, 2019) menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan: Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
2. Kemampuan Motivasi: Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi: Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.
4. Kemampuan Mengendalikan: Bawahan Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang

lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

5. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin: Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang tedapat pada organisasi.
6. Kemampuan Mengendalikan emosional: Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam megendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Definisi Komunikasi

Roskina dan Ikhfan (2020:10) menyatakan “Definisi komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau di antara dua tau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi merupakan suatu proses mengenai pembentukan. Penyampaian penerimaan dan pengelolaan pesan”.

Hernawan dan Pienrasmi (2021:2) menyatakan bahwa “komunikasi merupakan kunci terjadinya proses sosial, yakni kontak sosial yang disertai maksud-maksud tertentu melalui proses penafsiran pesan dan perilaku orang lain, baik dalam wujud pembicaraan maupun dalam wujud sikap dan gerak-gerik. Proses sosial terjadi dalam kepentingan yang bersifat asosiatif (kerja sama)”.

Menurut Zuwirna (2020:1) “komunikasi merupakan kebutuhan dasar manusia. Sejak lahir dan sepanjang proses kehidupannya manusia selalu terlibat dalam tindakan-tindakan komunikasi. Bahkan dikatakan bahwa seseorang dapat dikatakan sebagai manusia bila ia mampu berinteraksi dengan manusia lainnya yang terjadi dalam berbagai konteks komunikasi interpersonal, kelompok dan komunikasi massa”.

Siregar, dkk (2021:3) menyatakan “bahwa komunikasi dapat diartikan mengadakan pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal”

Alhasbi, dkk (2023:2) menyatakan “komunikasi merupakan salah satu sarana pemuas kebutuhan manusia, dimana memungkinkan seseorang berinteraksi dengan yang lain ataupun dengan dirinya sendiri. Dikatakan interaksi yaitu ketika dua orang atau lebih melakukan aksi dan reaksi, di mana dalam kajian ilmu komunikasi dipahami sebagai sebuah tindakan komunikasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa Komunikasi adalah penyampaian pesan atau informasi dari satu atau lebih orang lainnya dengan tujuan tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Sahputra (2020) Faktor komunikasi sering kali dianggap sebagai salah satu subsistem yang melengkapi strategi manajemen secara menyeluruh.

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi:

1. **Kompetensi Komunikator:** Kemampuan komunikator dalam menyampaikan ide dengan jelas dan tepat memengaruhi pemahaman penerima.
2. **Pemahaman Konteks:** Konteks komunikasi, seperti latar belakang budaya, sosial, atau situasional, dapat memengaruhi interpretasi pesan.
3. **Keterbukaan:** Keterbukaan dalam komunikasi mencakup kemauan untuk mendengarkan, menerima umpan balik, dan berbagi informasi secara terbuka.
4. **Kepercayaan:** Tingkat kepercayaan antara pihak-pihak yang berkomunikasi memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang baik.
5. **Kemampuan Mendengarkan:** Kemampuan untuk mendengarkan dengan efektif dapat memengaruhi pemahaman dan kualitas respons terhadap pesan.
6. **Media Komunikasi:** Jenis media atau saluran komunikasi yang digunakan dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima.
7. **Gaya Komunikasi:** Perbedaan gaya komunikasi antara individu atau kelompok dapat memengaruhi pemahaman dan interpretasi pesan.
8. **Emosi:** Keadaan emosional komunikator dan penerima dapat mempengaruhi bagaimana pesan diterima dan direspons.
9. **Hambatan Komunikasi:** Faktor-faktor seperti noise, gangguan, atau bahasa yang tidak jelas dapat menjadi hambatan dalam komunikasi.
10. **Kemampuan Bahasa:** Keterampilan dalam menggunakan bahasa, termasuk kosakata dan tata bahasa, memengaruhi kemampuan seseorang untuk menyampaikan ide secara efektif.

2.1.3.3 Indikator Pengukuran Komunikasi

Menurut Devito (2018:24) menyatakan “komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi

oleh gangguan (noise), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”. Indikator untuk mengukur komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Gaya komunikasi
Cara atau pola yang ditampilkan oleh komunikator untuk mengungkapkan sesuatu (menyampaikan pesan, ide, gagasan) baik melalui sikap, perbuatan dan ucapannya ketika.
2. Cara Berkomunikasi
proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan.
3. Isi pesan
suatu kejelasan informasi yang disampaikan yang dapat memberikan manfaat dalam suatu organisasi
4. Kejelasan penyampaian informasi
kepada suatu organisasi sehingga dapat diterima dengan baik
5. Berprilaku terpuji
suatu perilaku seseorang ketika melakukan penyampaian informasi dimana dilakukan secara langsung oleh seseorang terhadap suatu organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Selain berpatokan kepada pendapat-pendapat para ahli mengenai variabel yang diteliti dan untuk memperkuat landasan dalam melakukan penelitian ini, dilakukan penggalan penelitian terdahulu sebagai upaya memperjelas tentang variable-variable dalam penelitian sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Berikut ini adalah hasil pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dari beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai dengan beberapa variabel lain yang mempengaruhinya selain gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

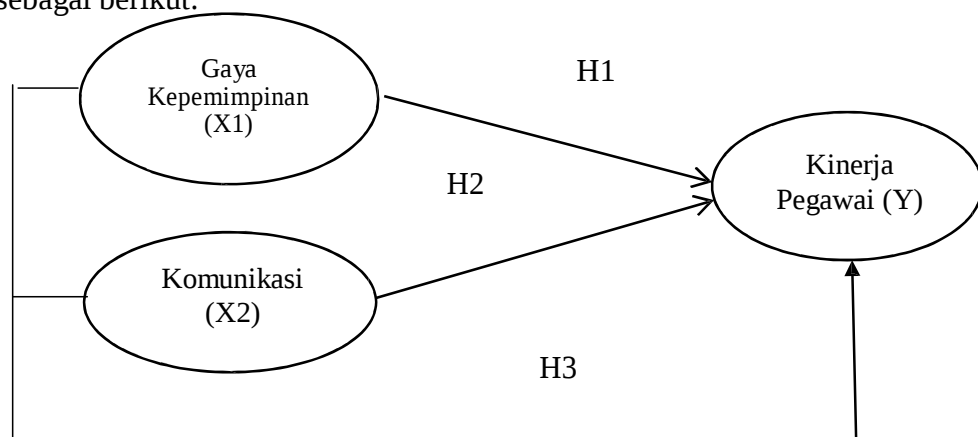
Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Takalar. (Henny, 2022)	Kuantitatif	- Variabel Gaya kepemimpinan - Variabel Kinerja	- lokasi penelitian - waktu penelitian - sampel penelitian	Hasil analisis koefisien antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah maka diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru.
2	Pengaruh komitmen organisasi, gaya ke-pemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pengurus Formas (wilayah malang raya). (M. Hafidz, Hadi, M. Khoirul,2020)	Kuantitatif	- Variabel Gaya kepemimpinan - Variabel Komunikasi - Variabel Kinerja	- Variabel Komitmen Organisasi - lokasi penelitian - waktu penelitian - sampel penelitian	Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh komitmen, gaya kepemimpinan, dan komunikasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja.
3	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten karawang. (Deni, Hersona, Nunung, 2022)	Kuantitatif	- Variabel Gaya kepemimpinan - Variabel Komunikasi - Variabel Kinerja pegawai	- lokasi penelitian - waktu penelitian - sampel penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.
4	Pengaruh komunikasi, motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt angkasa pura II (persero) kantor cabang kulanamu. (facheri dan hazmanan 2020)	Kuantitatif	- Variabel Komunikasi - Variabel Gaya kepemimpinan - Variabel Kinerja	- Variabel Motivasi - lokasi penelitian - waktu penelitian - sampel penelitian	Variabel komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5	Pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai-Papua. (Malahayati dan Anita ,2022)	Kuantitatif	- Variabel Komunikasi - Variabel Kinerja	- Variabel Hubungan kerja - lokasi penelitian - waktu penelitian - sampel penelitian	Hubungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
---	--	-------------	---	---	---

2.3 kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep permikiran yaitu sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Fachrezi (2020).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2021) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

H₂: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

H₃: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Bahasa Provinsi Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu diduga pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Object penelitian ini adalah Pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh yang terletak di Jl. T. panglima Nyak Makam No.21, Kota Baru, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh dengan kode pos 23125.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Jumlah pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh yang terdaftar pada tahun 2023 adalah sebanyak 39 orang, dan karena jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.2.2 Sampel

Pedekatan sampel ini berpedoman pada Rahayu (2021) jika jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik mengambil semua sebagai sampel, menjadikan penelitian ini sebagai populasi atau sensus. Metode sensus ini melibatkan penyelidikan setiap elemen populasi secara menyeluruh. Data yang diperoleh dari sensus dianggap sebagai data yang sebenarnya. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini mencapai 39 pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Menurut Hardani, dkk (2020) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data

yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer Diperoleh langsung dari responden melalui wawancara maupun dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

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

2. Data Sekunder Diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literatur dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi.

3.3.2 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2021:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti karena variabel

merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai” Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel independent (dan), variabel dependent (Y). Dimana Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal. Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83)	1. Kualitas 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Robbins (2017)	1-5	Likert	A1-A5
Variabel Indepen						
2	Gaya Kemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan proses yang di dalamnya terdapat unsur memengaruhi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu	1. Kemampuan Pengambilan Keputusan 2. Kemampuan Motivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan 5. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin 6. Kemampuan Mengendalikan	1-6	Likert	B1-B6

		tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan secara langsung mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. (Akbar, 2018)	emosional (Setiawan,2019)			
3	Komunikasi (X2)	Definisi komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau di antara dua tau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi merupakan suatu proses mengenai pembentukan. Penyampaian penerimaan dan pengelolaan pesan. Roskina dan Ikhfan (2020)	1. Gaya komunikasi 2. Cara berkomunikasi 3. Isi pesan 4. Kejelasan penyampaian informasi 5. Berprilaku terpuji (Devito,2018:24)	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2021:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Komunikasi

β₁, β₂ : Koefisien Regresi

e : Standard Error

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan realibilitas ini menggunakan bantuan program Software SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Sahir (2021) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing

pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria kinerja pegawai yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.6.2 Uji Realibitas

Sahir (2021) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

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

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik

parametri itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.7.1 Uji Normalitas

Sahir (2021) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.7.2 Uji Multikolineraitas

Sahir (2021) menyatakan “Uji Multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi Multikolonieritas menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL).

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 0,10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF $> 0,10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut”.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021) menyatakan “Uji Heterokedanstisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedanstisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedanstisitas”.

3.8 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2021) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Sahir (2021) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi) Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan Menolak H_a

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Ha1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Ho2: Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh

Ha2: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2021) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komunikasi) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka menerima H_o dan Menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho3: Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Ha3: Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Bahasa Provinsi Aceh

4.1.1 Profil Balai Bahasa Provinsi Aceh

Balai Bahasa Provinsi Aceh dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 226/O/1999, tanggal 23 September 1999 bersamaan dengan dibukanya delapan balai bahasa lain. Balai Bahasa Provinsi Aceh merupakan balai bahasa kesepuluh dari tiga puluh balai/kantor bahasa yang ada di Indonesia hingga tahun 2012. Semua balai/kantor bahasa tersebut merupakan unit pelaksana teknis bidang kebahasaan dan kesastraan (kebudayaan) di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan saat ini berada di bawah koordinasi Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Jakarta. Organisasi dan tata kerja Balai Bahasa merujuk pada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 021 tahun 2012 tanggal 17 April 2012. Awalnya, keberadaan Balai Bahasa Banda Aceh masih sangat sederhana, baik dari segi sarana prasarana maupun sumber daya manusianya. Seiring dengan perkembangan masa, Balai Bahasa Banda Aceh saat ini telah memiliki gedung tersendiri yang cukup representatif. Hal itu sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkup kementerian, termasuk masalah organisasi dan tata kerja Balai Bahasa Banda Aceh yang baru.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 022/O/1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Bahasa dinyatakan bahwa Balai Bahasa adalah unit pelaksana tugas dari Pusat Bahasa (saat ini telah berganti menjadi Unit Eselon I Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa) di bidang

pengkajian/pengembangan, pembinaan, perlindungan, dan pelayanan kebahasaan dan kesastraan di daerah. Balai Bahasa dipimpin oleh seorang Kepala Balai Bahasa, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.

Tujuan dan tugas pokok Balai Bahasa Provinsi Aceh sesuai dengan Permendikbudristek Nomor 12 Tahun 2022, yakni melaksanakan perlindungan dan pemasyarakatan bahasa dan sastra Indonesia di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugas, Balai Bahasa Provinsi Aceh menyelenggarakan fungsi:

1. Melaksanakan Pemetaan Bahasa dan Sastra
2. Melaksanakan Pengkajian Bahasa dan Sastra
3. Melaksanakan Pemberian Layanan Informasi Kebahasaan dan Kesastraan
4. Melaksanakan Fasilitas Pelaksanaan Pengkajian dan Pemasyarakatan
5. Melaksanakan Pemasyarakatan Bahasa dan Sastra Indonesia
6. Melaksanakan Kerja sama di Bidang Kebahasaan dan Kesastraan
7. Melaksanakan Urusan Ketatausahaan Balai Bahasa Provinsi Aceh.

4.1.2 Visi dan Misi Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Visi dan misi Balai Bahasa Provinsi Aceh digunakan sebagai landasan pelaksanaan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pemerintah, meningkatkan kualitas layanan dan mengutamakan kebutuhan masyarakat pengguna layanan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik diperlukan penetapan visi dan misi. Visi dan misi Sesuai Renstra Periode Tahun 2020-2024, Balai Bahasa Provinsi Aceh menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

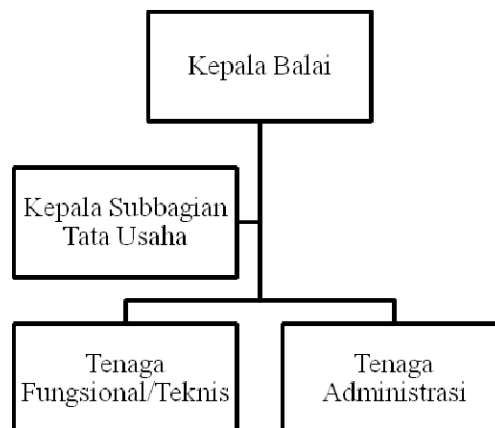
1. Visi: Mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui terciptanya pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan

berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif dengan bahasa dan sastra.

2. Misi

- 1) Mewujudkan literasi kebahasaan dan kesastraan serta pengarusutamaan
- 2) Bahasa dan sastra dalam Pendidikan
- 3) Mewujudkan fungsi bahasa Indonesia menjadi bahasa internasional
- 4) Mewujudkan kelestarian bahasa daerah
- 5) Mengoptimalkan tata kelola Balai Bahasa Provinsi Aceh yang partisipatif
- 6) Transparan dan akuntabel.

4.1.3 Struktur Organisasi Balai Bahasa Provinsi Aceh.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Balai Bahasa Provinsi Aceh terdiri dari:

1. Kepala: kepala unit pelaksana teknis di bidang pengembangan dan pemasyarakatan bahasa dan sastra.
2. Subbagian Umum: Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hubungan masyarakat, persuratan dan kearsipan, barang milik negara, kerumahtanggaan, evaluasi, dan penyusunan laporan.
3. Kelompok Jabatan Fungsional: Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-

masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok jabatan fungsional terdiri atas jabatan yang terbagi dalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 39 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	20	51,3
	- Perempuan	19	48,7
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah laki-laki 20 orang responden (51,3%) dan perempuan 19 orang responden (48,7%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
2.	Umur		
	- ≤ 30 tahun	6	15,4
	- 30-35 tahun	4	10,3
	- 36-40 tahun	10	25,6
	- ≥ 40 tahun	19	48,7
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa sebanyak 6 orang responden (15,4%) berumur kurang dari 30 tahun. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan Usia Sebanyak 4 orang responden (10,3%) berumur di rentang 30-35 tahun.

Selanjutnya sebanyak 10 orang responden (25,6%) berumur di rentang 36-40 tahun. Selebihnya, sebanyak 19 orang responden (48,7%) berumur lebih dari 40 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
3.	Pendidikan Terakhir		
	- SMA/ sederajat	3	7,7
	- Diploma	3	7,7
	- S-1	25	64,1
	- S-2	8	20,5
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir kemudian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 3 orang responden (7,7%) berpendidikan terakhir tingkat SMA/ sederajat, responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 3 orang responden (7,7%). Sebanyak 25 orang responden (64,1%) berpendidikan terakhir S-1. Selebihnya Sebanyak 8 orang responden (20,5%) berpendidikan terakhir S-2.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
4.	Lama Masa Kerja		
	- ≤ 5 tahun	6	15,4
	- 5-10 tahun	10	25,6
	- 11-15 tahun	8	20,5
	- 16-20 tahun	9	23,1
	- ≥ 20 tahun	6	15,4
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja diketahui bahwa sebanyak 6 orang responden (15,4%) masa kerjanya kurang dari 5 tahun, sebanyak 10 orang responden

(25,6%) memiliki masa kerja antara 5-10 tahun,, begitu juga sebanyak 8 orang responden (20,5%) memiliki masa kerja antara 11-15 tahun. Sebanyak 9 orang responden (23,1%) memiliki masa kerja di rentang 16-20 tahun. Sedangkan selebihnya sebanyak 6 orang responden (15,4%) telah bekerja lebih dari 20 tahun.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun deskripsi dari hasil persepsi responden terhadap pernyataannya tentang karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Variabel Kinerja Pegawai

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan kantor Balai Bahasa Provinsi Aceh.	0	0,0	0	0,0	4	10,0	27	67,5	8	20,0	4,11
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	26	66,7	13	33,3	4,33

3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	1	2,6	28	71,8	10	25,6	4,23
4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	0	0,0	0	20,0	4	10,3	25	64,1	10	25,6	4,15
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0	0,0	0	0,0	1	2,6	29	74,4	9	23,1	4,20
Rerata												4,2

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Pada Tabel 4.5 menjelaskan variabel dari kinerja pegawai, yaitu persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,33. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,23. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15. Dan yang terakhir pada pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20. Dari hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai rata sebesar 4,2 yang bermakna bahwa responden rata-rata setuju pada semua pernyataan variabel kinerja pegawai.

4.3.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan pengarahan dan implementasi dalam sebuah lembaga dengan tujuan memengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut. Adapun deskripsi dari hasil persepsi responden terhadap pernyataannya tentang variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Variabel Gaya kepemimpinan

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	3	7,7	26	66,7	10	25,6	3,41
2	Pimpinan memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.	0	0,0	1	2,6	0	0,0	26	66,7	12	30,8	4,26
3	Pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.	0	0,0	0	0,0	1	2,6	25	64,1	13	12,5	4,30

4	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada pegawai	0	0,0	0	0,0	1	2,6	26	66,7	12	30,8	3,62
5	Pimpinan bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.	0	0,0	0	0,0	4	10,3	27	69,2	8	20,5	4,10
6	Saya merasa pimpinan menghargai perasaan saya dalam bekerja.	0	0,0	0	0,0	2	5,1	25	64,1	12	30,8	4,25
Rerata												3,99

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Pada Tabel 4.6 menjelaskan variabel gaya kepemimpinan, yaitu persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,41. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,26. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,30. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.62. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10 Dan yang terakhir pada pernyataan responden pada item keenam diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25. Dari hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai rata sebesar 3,99 yang bermakna bahwa responden rata-rata setuju pada semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan.

4.3.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau di antara dua tau lebih dengan tujuan tertentu. Adapun deskripsi dari hasil persepsi responden terhadap pernyataannya tentang variabel komunikasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Variabel Komunikasi

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pimpinan selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan bawahan.	0	0,0	0	0,0	1	2,6	22	56,4	16	41,0	4,38
2	Ketika berkomunikasi dengan atasan, saya sangat memperhatikan situasi, kondisi dan juga suasana hati atasan saya.	0	0,0	0	0,0	3	7,7	21	53,8	15	38,5	4,30
3	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	0	0,0	0	0,0	1	2,6	22	56,4	16	41,0	4,38

4	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin.	0	0,0	0	0,0	2	5,1	25	64,1	12	30,8	4,25
5	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai kantor	0	0,0	0	0,0	4	10,3	25	64,1	10	25,6	4,15
Rerata												4,2

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Pada Tabel 4.7 menjelaskan variabel komunikasi, yaitu persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,38. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,30. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,38. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25. Dan yang terakhir pada pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15. Dari hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai rata sebesar 4,2 yang bermakna bahwa responden rata-rata setuju pada semua pernyataan variabel komunikasi.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation*

dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Berdasarkan *out-put* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,316 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $n = 39 = 0.316$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item 1	Kinerja Pegawai	0.716	0.316	Valid
Item 2		0.732	0.316	Valid
Item 3		0.754	0.316	Valid
Item 4		0.625	0.316	Valid
Item 5		0.810	0.316	Valid
Item 1	Gaya Kepemimpinan	0.805	0.316	Valid
Item 2		0,768	0.316	Valid
Item 3		0.686	0.316	Valid
Item 4		0.641	0.316	Valid
Item 5		0,566	0.316	Valid
Item 6		0.750	0.316	Valid
Item 1	Komunikasi	0.804	0.316	Valid
Item 2		0.878	0.316	Valid
Item 3		0.770	0.316	Valid
Item 4		0.833	0.316	Valid
Item 5		0.598	0.316	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.316 pada tingkat signifikansi = 5%, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

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

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0.767	0.60	Reliable
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.796	0.60	Reliable
3.	Komunikasi (X ₂)	0.835	0.60	Reliable

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Uji reliabilitas terhadap 3 (tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Kinerja Pegawai (Y), Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) dan Balai Bahasa Provinsi Aceh sebagaimana yang diperlihatkan pada tabel 4.9 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0.767, 0.796, dan 0.835, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,119
Sig.	0,178

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel penelitian adalah sebesar 0,178. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai *tolerance*
 - Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
 - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.11
Uji Asumsi Klasik Multikolonieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Gaya Komunikasi (X1)	0,500	2,002
Komunikasi (X2)	0,500	2,002

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

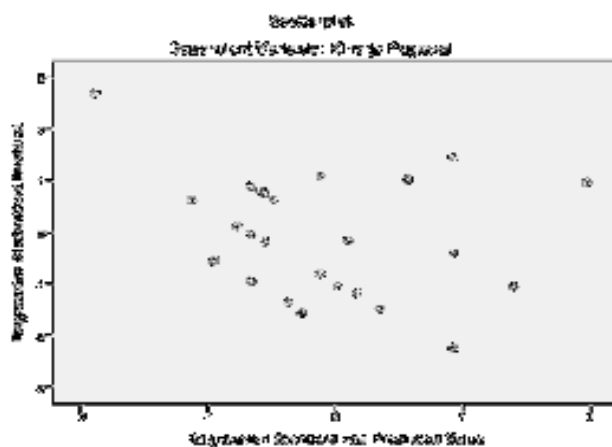
Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari

keseluruhan variabel lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedanstisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill).

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari hasil output gambar *scatterplot* di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heterokedanstisitas.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), sebagai variabel bebas (independent variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	β	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	3,164	2,042	2,040	2,028	0,049
Gaya Kepemimpinan(X_1)	0,434	0,111	3,917	2,028	0,000
Komunikasi (X_2)	0,273	0,113	3,415	2,028	0,004

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,164 + 0,434 X_1 + 0,273X_2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berubah atau dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai akan bernilai 3,164

2. Koefisien Regresi

- Besarnya koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,434 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai 43,4% dengan asumsi variabel komunikasi dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel komunikasi sebesar 0,273 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel komunikasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 27,3% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan lebih dominan dari pada variabel komunikasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh.

3. e (standar error)

Nilai error merupakan seluruh variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini termasuk juga kesalahan peneliti terhadap menghitung

formulasi ini. Standar error (e) merupakan kesalahan didalam pengujian dengan metode regresi linear berganda dan variabel yang tidak dikaji dalam penelitian. Nilai error variabel gaya kepemimpinan 0,111 dan variabel komunikasi 0,113.

4.6.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tabel Model Summary

R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,811	0,658	0,639	1,116	Korelasi kuat

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

- Koefisien korelasi (R) = 0,811 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,1%. Artinya kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh sangat kuat hubungannya dengan gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2).
- Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,639. Artinya sebesar 63,9% perubahan-perubahan kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dalam gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 36,1%, dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor- faktor tersebut seperti faktor, pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor- faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Uji Parsial (t-test)

No	Variable Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	3,917	2,028	0.000
2.	Komunikasi (X2)	3,415	2,028	0.004

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Tabel di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh secara parsial, antara lain:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,917 > 2,028$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Variabel gaya kepemimpinan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ atau probabilitas di bawah α 0,05. Dengan nilai koefisien $\beta_1 \neq 0$ (0,434) Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Henny (2022), Facheri dan hazmanan (2020).

2. Variabel Komunikasi

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Hasil penelitian variabel komunikasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,415 > 2,028$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Variabel komunikasi memiliki signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Dengan nilai koefisien $\beta_2 \neq 0$ ($0,273$) Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Malahayati dan Anita (2022).

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	86.146	2	43,073	34,590	3,259	0,000
Residual	44,829	36	1,245			
Total	130,974	38				

Sumber: Hasil pengelolaan data primer (2023)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel di atas menunjukkan F_{hitung} sebesar 34,590, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,259. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} (34,390) > F_{tabel} (3,259)$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a3} (Hipotesis alternative) dan menolak H_{o3}

(Hipotesis nol), artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,390 > 3,259$, maka dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan.

Hubungan antara faktor-faktor kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh (X_1 - X_2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 23.0 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,811. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi Adjusted R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,639$ yang berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh adalah sebesar 63,9%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 36,1%.

Variabel-variabel tersebut seperti, faktor pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau institusi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Komunikasi yang sehat adalah komunikasi yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan. Kesuksesan suatu instansi memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para pimpinan dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk menjalin hubungan kerja dengan para pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja, sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan nilai kerja yang telah dicapai.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 43,4 % terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat

diartikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Hasnawati, dkk (2021:18) menyatakan “Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2019:170) mengatakan “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Terciptanya gaya kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai karena apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi di instansi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya para anggota dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan Facheri dan Hazmanan (2020) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang tercipta, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.

4.7.3 Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh sebesar 27,3% terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi sebesar 0,004. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

Dalam hal ini, pegawai dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini pegawai sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya komunikasi yang baik antar pekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap komunikasi. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

Akhmad (2022:1) menyatakan “Komunikasi merupakan esensi organisasi. Tanpa komunikasi tidak akan ada aktivitas yang terorganisir. Efektivitas komunikasi tergantung bagaimana terjadinya pembentukan makna. Pembentukan makna yang sama dapat terjadi jika komunikasi menggunakan simbol dan penggunaanya memiliki pengalaman yang sama terkait symbol tersebut. Komunikasi itu bersifat transaksional, dalam arti bahwa anda belajar dengan orang-orang lain untuk memakai simbol-simbol dan membentuk makna/arti. Sebagai hasilnya anda mengembangkan pola informasi, pengetahuan, intelligensi yang sama apa yang anda ketahui tentang dunia anda. Makin banyak anda bekerja dan berkomunikasi dengan orang-orang sekitar anda, makin besar kemungkinan anda mengembangkan kesepakatan (consensus) mengenai simbol, pola komunikasi, dan maknanya”.

4.8 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Henny (2022) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh. Selanjutnya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Malahayati dan Anita (2022). variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Komunikasi mampu meningkatkan Kinerja pegawai. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan komunikasi yang baik dalam bekerja, pegawai tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi. Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik komunikasi maka semakin besar peluang bagi Balai Bahasa Provinsi Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara parsial dari hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh sebesar 43,4%.
2. Secara parsial dari hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh sebesar 27,3%.
3. Secara simultan dari hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Balai Bahasa Provinsi Aceh membuat selebaran yang berisi tentang indikator kinerja pegawai untuk menambah pengetahuan dan informasi tentang indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai bekal bagi para pimpinan untuk tujuan atau sasaran yang lebih baik, khususnya dalam hal meningkatkan kinerja dan prestasi kerja

pegawainya. Dan saling berbagi pengalaman melalui pertemuan mingguan.

2. 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

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Akbar, N. (2018). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al- Hiwar: Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Akhmad, Bachruddin (2022). *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Alhasbi, dkk (2023). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Surakarta : Tahta Media Group. Apriyanto, 2020. *Pengantar Manajemen*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Arifandi, M., & Presilawati, S.E., M.M, F. (2020). Pengaruh Personal Knowledge,Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 9(2), 133–168.
- Devito. Joseph (2018). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang Selatan : Kharisma Publishing Group.
- Ekonomi Unisma, F., Hafidz, M., Sunaryo, H., Khoirul ABS, M., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, P. (n.d.). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)*.47–57.
- Fachrezi, Hakim dan Hazmanan Khair (2020). “Pengaruh komunikasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. *Jurnal Ilmiah magister Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol. 3 No1, Hal 107-119, Edisi Maret 2020.
- Fahraini, Firda dan Rinaldi Syarif (2022). “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT. Distribution Indonesia”. *Ikrait- Ekonomika*, Vol. 5. No. 1, Edisi November 2022.

- Gaya, P., Dan, K., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Umum, P., Ruang, D. P., Karawang, K., Sobari, D., Hersona, S., Nurhasanah, N., & Karawang, U. S. (n.d.). *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KARAWANG REGENC.*
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Hardani (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu Group.
- Hartini, dkk (2021). *Prilaku Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Hasiara, La (2019). *Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif*. Purwokerto : CV IRDH.
- Hasnawati, dkk (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.
- Hendri, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Madinasika*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Hernawan, Wawan dan Hanindyalaila Pienrasmi (2021). *Komunikasi Antar Budaya*. Banda Lampung. Pustaka Media.
- Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Malahayati, Nur dan Anita Novialumi (2022). “Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai-Papua”. *Al Misbah*. Vol. 3, No. 1, Edisi Januari 2022.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14–31.
- Rahayu, M. (2021). *Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan Skripsi Oleh : Mustika Rahayu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Roskina, Sitti dan Ikhfan Haris (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Gorontalo: Ung Press Gorontalo.

- Robbins (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan : KBM Indonesia.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 6(2), 152–162.
<https://doi.org/10.31289/simbollika.v6i2.4069>
- Sekaran, U dan Bougie (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera.
- Silaen, dkk (2021), *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Siregar, dkk (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.
- Zuwirna (2020). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Jakarta : Kencana.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudara yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudara sendiri.

PETUNJUK PENGISIAN Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari !

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

A. Identitas Saya

1. Jenis Kelamin
 - Laki-Laki
 - Perempuan
2. Usia
 - ≤ 30 tahun
 - 30-35 tahun
 - 36-40 tahun
 - ≥ 40 tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - SMA/ sederajat
 - Diploma
 - S-1
 - S-2
4. Lama Masa Kerja
 - ≤ 5 tahun
 - 5-10 tahun
 - 11-15 tahun
 - 16-20 tahun
 - ≥ 20 tahun

[illegible]

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan kantor Balai Bahasa Provinsi Aceh.					
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam kesempurnaan hasil pekerjaan.					
4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan pekerjaan.					
2	Pimpinan memberikan perhatian serta motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.					
3	Pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.					
4	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada pegawai					
5	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.					
6	Saya merasa pimpinan menghargai perasaan saya dalam bekerja.					

3. Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan bawahan.					
2	Ketika berkomunikasi dengan atasan, saya sangat memperhatikan situasi, kondisi dan juga suasana hati atasan saya.					
3	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.					
4	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin.					
5	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai kantor					

Lampiran 2

Tabulasi

No	Responden	Kinerja Pegawai							Gaya Kepemimpinan								Komunikasi						
		1	2	3	4	5	Jlh	Y	1	2	3	4	5	6	Jlh	X1	1	2	3	4	5	Jlh	X2
1	Responden 1	4	4	4	4	3	19	3,8	5	4	4	5	4	4	26	5,2	4	4	4	4	3	19	3,8
2	Responden 2	4	4	4	5	4	21	4,2	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	3	19	3,8
3	Responden 3	4	4	4	4	5	21	4,2	5	4	4	4	5	4	26	5,2	5	4	4	4	4	21	4,2
4	Responden 4	4	5	4	4	5	22	4,4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	5	5	5	4	4	23	4,6
	Responden 5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
6	Responden 6	3	4	4	4	4	19	3,8	4	4	4	4	3	4	23	4,6	4	4	4	4	4	20	4
7	Responden 7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	23	4,6	5	4	4	4	4	21	4,2
8	Responden 8	4	5	4	4	4	21	4,2	4	4	3	4	4	4	23	4,6	4	5	5	4	4	22	4,4
9	Responden 9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	3	19	3,8
10	Responden 10	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	4	4	27	5,4	4	3	5	4	3	19	3,8
11	Responden 11	5	5	4	3	5	22	4,4	5	5	5	5	3	5	28	5,6	5	5	5	5	5	25	5
12	Responden 12	5	4	4	4	4	21	4,2	3	2	4	4	4	4	21	4,2	2	4	4	4	4	18	3,6
13	Responden 13	5	5	5	4	4	23	4,6	4	5	5	3	5	5	27	5,4	5	4	4	5	4	22	4,4

14	Responden 14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	5	27	5,4	5	5	5	5	4	24	4,8
15	Responden 15	3	5	5	3	4	20	4	3	4	5	4	4	3	23	4,6	4	3	4	3	5	19	3,8
16	Responden 16	4	4	4	3	4	19	3,8	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
17	Responden 17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
18	Responden 18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
19	Responden 19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
20	Responden 20	4	5	5	5	5	24	4,8	4	5	5	5	3	5	27	5,4	5	5	4	5	5	24	4,8
21	Responden 21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
22	Responden 22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	4	24	4,8
23	Responden 23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	4	24	4,8
24	Responden 24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	5	5	5	4	4	23	4,6
25	Responden 25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	6	5	5	5	5	5	25	5
26	Responden 26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	6	5	5	5	5	5	25	5
27	Responden 27	4	4	3	4	4	19	3,8	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	20	4
28	Responden 28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	6	5	5	5	5	5	25	5
29	Responden 29	3	5	5	3	4	20	4	3	4	5	4	4	3	23	4,6	4	3	4	3	5	19	3,8
30	Responden 30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	6	5	5	5	5	5	25	5

31	Responden 31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	6	5	5	5	5	5	25	5
32	Responden 32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
33	Responden 33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
34	Responden 34	4	4	4	5	4	21	4,2	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
35	Responden 35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	4	4	4	20	4
36	Responden 36	4	5	4	4	4	21	4,2	4	4	4	4	4	4	24	4,8	4	4	5	4	4	21	4,2
37	Responden 37	3	4	4	5	4	20	4	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	5	4	5	23	4,6
38	Responden 38	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	4	27	5,4	4	4	3	4	4	19	3,8
39	Responden 39	4	4	5	5	4	22	4,4	4	5	4	4	5	5	27	5,4	5	5	5	5	4	24	4,8
Jumlah		160	169	165	162	164	820	164	163	166	168	167	160	166	990	198	170	168	171	166	162	837	167
Rata-rata		4,1	4,33	4,23	4,15	4,20	21	4,20	4,2	4,3	4,3	4,3	4,1	4,3	25,4	5,1	4,4	4,3	4,4	4,3	4,2	21,5	4,29

Lampiran 3

SPSS Out Put

Frequency

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,3	10,3	10,3
.	4	27	69,2	69,2	79,5
.	5	8	20,5	20,5	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	66,7	66,7	66,7
.	5	13	33,3	33,3	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
.	4	28	71,8	71,8	74,4
.	5	10	25,6	25,6	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

		Y4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,3	10,3	10,3
.	4	25	64,1	64,1	74,4
.	5	10	25,6	25,6	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
.	4	29	74,4	74,4	76,9
.	5	9	23,1	23,1	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X1.1

		Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3		7,7	7,7
.	4	26		66,7	74,4
.	5	10		25,6	100,0
.	Total	39		100,0	

X1.2

		Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1		2,6	2,6
.	4	26		66,7	69,2
.	5	12		30,8	100,0
.	Total	39		100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
.	4	25	64,1	64,1	66,7
.	5	13	33,3	33,3	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
.	4	26	66,7	66,7	69,2
.	5	12	30,8	30,8	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,3	10,3	10,3
.	4	27	69,2	69,2	79,5
.	5	8	20,5	20,5	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,1	5,1	5,1
.	4	25	64,1	64,1	69,2
.	5	12	30,8	30,8	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,6	2,6	2,6
.	4	22	56,4	56,4	59,0
.	5	16	41,0	41,0	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,7	7,7	7,7
.	4	21	53,8	53,8	61,5
.	5	15	38,5	38,5	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
.	4	22	56,4	56,4	59,0
.	5	16	41,0	41,0	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,1	5,1	5,1
.	4	25	64,1	64,1	69,2
.	5	12	30,8	30,8	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,3	10,3	10,3
.	4	25	64,1	64,1	74,4
.	5	10	25,6	25,6	100,0
.	Total	39	100,0	100,0	

Validity dan Reability X-1

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,574**	,350*	,559**	,367*	,535**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000	,029	,000	,022	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	,574**	1	,503**	,276	,318*	,519**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,089	,048	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	,350*	,503**	1	,457**	,253	,361*	,686**
	Sig. (2-tailed)	,029	,001		,003	,120	,024	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	,559**	,276	,457**	1	,081	,393*	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,089	,003		,622	,013	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	,367*	,318*	,253	,081	1	,345*	,566**
	Sig. (2-tailed)	,022	,048	,120	,622		,031	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	,535**	,519**	,361*	,393*	,345*	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,024	,013	,031		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Total_X1	Pearson Correlation	,805**	,768**	,686**	,641**	,566**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		,796	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,21	3,588	,689	,731
X1.2	21,13	3,588	,624	,746
X1.3	21,08	3,968	,535	,768
X1.4	21,10	4,094	,481	,780
X1.5	21,28	4,208	,369	,806
X1.6	21,13	3,746	,613	,750

Reliability dan Validity X-2

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,594**	,510**	,643**	,346*	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,031	,000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	,594**	1	,661**	,776**	,377*	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,018	,000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	,510**	,661**	1	,543**	,305	,770**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,059	,000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	,643**	,776**	,543**	1	,283	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,081	,000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	,346*	,377*	,305	,283	1	,598**
	Sig. (2-tailed)	,031	,018	,059	,081		,000
	N	39	39	39	39	39	39
Total_X2	Pearson Correlation	,804**	,878**	,770**	,833**	,598**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		,835	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17,10	3,252	,664	,793
X2.2	17,15	3,081	,786	,756
X2.3	17,08	3,547	,639	,801
X2.4	17,21	3,378	,729	,777
X2.5	17,31	3,903	,390	,866

Reliability dan Validity Y

Correlations

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,366*	,303	,356*	,526**	,716**
	Sig. (2-tailed)		,022	,061	,026	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.2	Pearson Correlation	,366*	1	,682**	,094	,627**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,022		,000	,569	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.3	Pearson Correlation	,303	,682**	1	,335*	,481**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000		,037	,002	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.4	Pearson Correlation	,356*	,094	,335*	1	,361*	,625**
	Sig. (2-tailed)	,026	,569	,037		,024	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.5	Pearson Correlation	,526**	,627**	,481**	,361*	1	,810**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,024		,000
	N	39	39	39	39	39	39
Total_Y	Pearson Correlation	,716**	,732**	,754**	,625**	,810**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics			
		Cronbach's Alpha	N of Items
		,767	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16,92	2,283	,514	,734
Y.2	16,69	2,377	,572	,714
Y.3	16,79	2,325	,600	,704
Y.4	16,87	2,430	,367	,791
Y.5	16,82	2,256	,689	,676

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08614207
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,100
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,500	2,002
	Komunikasi (X2)	,500	2,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya kepemimpinan	Komunikasi
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	23,171	,85	,03	,34
	3	,003	33,984	,15	,97	,66

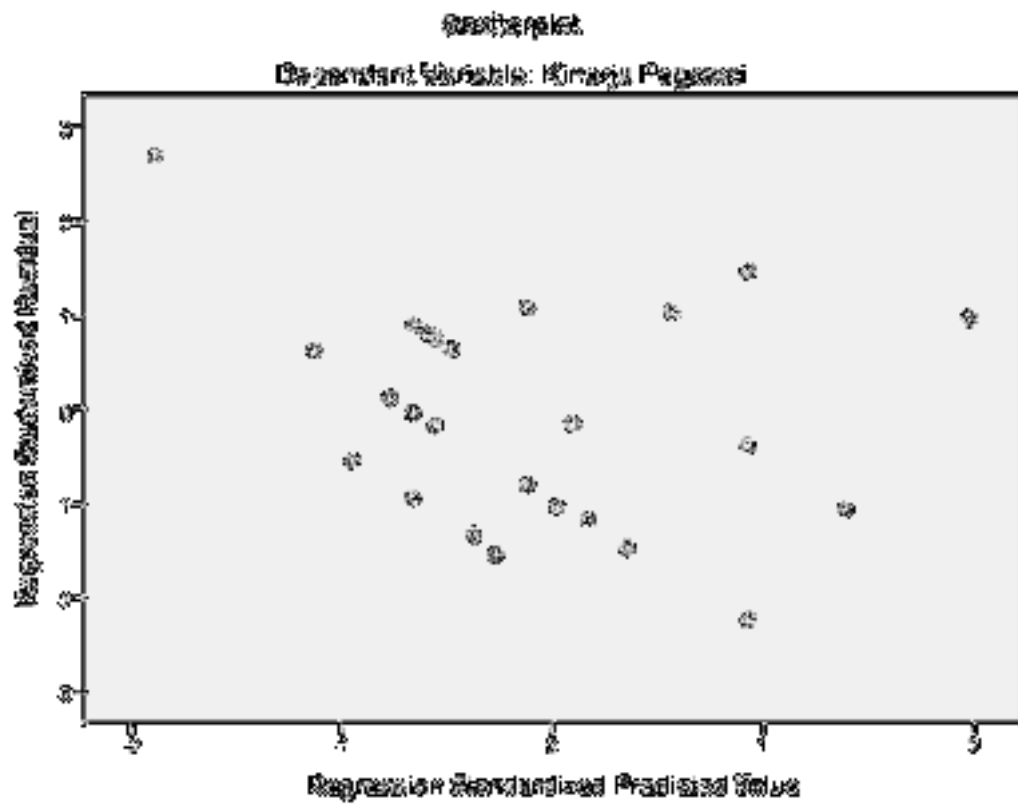
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,18	23,99	21,03	1,506	39
Std. Predicted Value	-1,890	1,970	,000	1,000	39
Standard Error of Predicted Value	,210	,460	,299	,079	39
Adjusted Predicted Value	17,79	23,84	21,02	1,502	39
Residual	-2,418	2,820	,000	1,086	39
Std. Residual	-2,167	2,527	,000	,973	39
Stud. Residual	-2,234	2,697	,001	1,023	39
Deleted Residual	-2,570	3,212	,003	1,201	39
Stud. Deleted Residual	-2,373	2,977	,003	1,055	39
Mahal. Distance	,378	5,478	1,949	1,544	39
Cook's Distance	,000	,337	,036	,058	39
Centered Leverage Value	,010	,144	,051	,041	39

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas



Uji Hipotesis

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 ^a	,658	,639	1,116	1,998

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,146	2	43,073	34,590	,000 ^b
	Residual	44,829	36	1,245		
	Total	130,974	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,164	2,042		2,040	,049
	Gaya kepemimpinan	,434	,111	,540	3,917	,000
	Komunikasi	,273	,113	,333	3,415	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 4

Titik Kritis**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

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

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

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

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

36	2,719	2,339	2,028	1,688		86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687		87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686		88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685		89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684		90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683		91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682		92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681		93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai kritis	n	Nilai kritis
1	0,997	51	0,279
2	0,997	52	0,279
3	0,997	53	0,279
4	0,495	54	0,279
5	0,878	55	0,266
6	0,811	56	0,266
7	0,754	57	0,266
8	0,707	58	0,266
9	0,666	59	0,266
10	0,632	60	0,254
11	0,602	61	0,254
12	0,576	62	0,254
13	0,553	63	0,254
14	0,534	64	0,254
15	0,514	65	0,244
16	0,497	66	0,244
17	0,482	67	0,244
18	0,468	68	0,244
19	0,456	69	0,244
20	0,444	70	0,235
21	0,433	71	0,235
22	0,423	72	0,235
23	0,413	73	0,235
24	0,404	74	0,235
25	0,396	75	0,235
26	0,388	76	0,227
27	0,381	77	0,277
28	0,374	78	0,227
29	0,367	79	0,277
30	0,361	80	0,220
31	0,355	81	0,220
32	0,349	82	0,220
33	0,344	83	0,220
34	0,339	84	0,220
35	0,334	85	0,213
36	0,329	86	0,213

37	0,325	87	0,213
38	0,320	88	0,213
39	0,316	89	0,213
40	0,312	90	0,207
41	0,308	91	0,207
42	0,304	92	0,207
43	0,301	93	0,207
44	0,297	94	0,207
45	0,294	95	0,202
46	0,291	96	0,202
47	0,288	97	0,202
48	0,284	98	0,202
49	0,281	99	0,202
50	0,279	100	0,194