

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
GRAMEDIA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**DADANG NURDIANSYAH
NPM: 1902120122**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



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, 5 September 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

DADANG NURDIANSYAH
NPM : 1902120122

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMUNIKASI PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA BANDA 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

Pembimbing I

Pembimbing II

Suryani Murad, SE. M.Si

Suryani Murad, SE. M.Si

Sulfitra, S.Si, M.Si

NIK: 19720205 200103 2 001

NIK: 19720205 200103 2 001

NIK: 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM

NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 5 September 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

DADANG NURDIANSYAH
NPM : 1902120122

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMUNIKASI PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

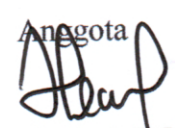
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

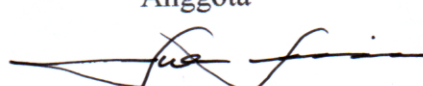
Sekretaris


Suryani Murad, SE. M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota


Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK: 19870913 201309 2 001

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 5 September 2023

Yang Menyatakan



Dadang Nurdiansyah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Dadang Nurdiansyah
NPM : 1902120122
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA BANDA 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 : 5 September 2023

Yang Menyatakan,


Dadang Nurdiansyah

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMUNIKASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA BANDA ACEH**

**DADANG NURDIANSYAH
NPM: 1902120122**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 43 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan*

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION AND WORK TRAINING
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GRAMEDIA BANDA ACEH*

DADANG NURDIANSYAH
NPM: 1902120122

Advisor I : Suryani Murad, SE, M.S1

Advisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of Leadership Style, Communication and Job Training on Employee Performance at PT. Gramedia Banda Aceh. The sample size of this study was 43 respondents. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study show that by means of a simultaneous test the variables of Leadership Style, Communication and Job Training have an effect on Employee Performance at PT. Gramedia Banda Aceh. Then partially, namely Leadership Style, Communication and Job Training have an effect on Employee Performance at PT. Gramedia Banda Aceh.

Keywords: Leadership Style, Communication, Job Training and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis.

4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 5 September 2023

DADANG NURDIANSYAH

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Gaya kepemimpinan transformasional.....	11
2.1.2.1 Definisi Gaya kepemimpinan transformasional.....	11
2.1.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kempimpinan.....	13
2.1.2.3 Indikator Gaya kepemimpinan transformasional	13
2.1.3 Komunikasi	14
2.1.3.1 Definisi Komunikasi	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	16
2.1.3.3 Indikator Komunikasi.....	16
2.1.4 Pelatihan Kerja.....	17
2.1.3.1 Definisi Pelatihan Kerja	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja ...	18
2.1.3.3 Indikator Pelatihan Kerja	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Kerangka Penelitian	23
2.4. Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1. Desain Penelitian	27
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	27
3.1.2. Jenis Penelitian.....	27
3.1.3. Horizon Waktu.....	28
3.1.4. Unit Analisis	28
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29

3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	29
3.5. Teknik Analisis Data	31
3.6. Pengujian Data	31
3.6.1. Uji Reliabilitas	31
3.6.2. Uji Validitas	32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	33
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.2. Karakteristik Responden	38
4.3. Pengujian Data.....	41
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	41
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	43
4.4. Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	47
4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	49
4.4.3 Variabel Komunikasi	50
4.4.4 Variabel Pelatihan Kerja.....	52
4.5. Pembahasan	53
4.5.1 Pengujian Hipotesis	53
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	56
4.5.3 Uji Serempak(uji F)	57
4.5.4 Implikasi Penelitian	58
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.4 Ketentuan Pengujian Hipotesis	36
Tabel 3.5 Ketentuan Pengujian Hipotesis	37
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Status Pernikahan	39
Tabel 4.4 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.5 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendapatan.....	40
Tabel 4.6 Karakteristik Respoden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas)	46
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	49
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi	50
Tabel 4.13 Penjelasan Responden Terhadap Pelatihan Kerja.....	51
Tabel 4.14 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.	53
Tabel 4.15 Model Summury	55
Tabel 4.16 Anova	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	44
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Sebagai suatu organisasi yang melaksanakan tugas sebagai pelaksana pelayanan publik dibidang industri dan perdagangan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena sebuah pelaksana pelayanan publik karyawan atau karyawan tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan dan komitmen terhadap perusahaan. Maka dari itu, peningkatan sumber daya manusia perlu menjadikan skala prioritas. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan sumber daya manusia.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada suatu organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pada suatu organisasi.

Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh kepada perkembangan organisasi atau perusahaan, apalagi jika para karyawannya bersikap sesuai dengan budaya yang ditanamkan pemimpin mereka dalam organisasi. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya alam manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Kepemimpinan sebagai proses-proses saling mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada dari luar kelompok, atau organisasi.

Komunikasi merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi akan berhasil

dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak terjalinnya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun karyawan di lingkungan instansinya sendiri. Hasil penelitian dari (Suwandi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi dalam suatu organisasi khususnya di PT. Gramedia Banda Aceh, memiliki peranan yang penting dalam mengatur manajemen suatu organisasi. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan komunikasi internal di organisasi masih terjadi kendala artinya tidak ada koordinasi yang baik antar unit kerja dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap bidangnya karena kurangnya koordinasi dalam menciptakan kinerja yang diharapkan.

Pelatihan dan pemberdayaan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Pada hakikatnya merupakan usaha pengembangan kemampuan karyawan, sehingga kegiatan tersebut harus mendapat dukungan penuh serta peran aktif dari karyawan itu sendiri. Pelatihan dan pemberdayaan merupakan suatu proses singkat atau jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 14 Maret 2023 dengan 15 karyawan PT. Gramedia Banda Aceh mengenai gaya kepemimpinan transformasional karyawan dapat bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja, penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat karyawan PT. Gramedia

Banda Aceh tidak semangat dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan PT. Gramedia Banda Aceh dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja sama dapat membuat karyawan PT. Gramedia Banda Aceh lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Hal yang membuat karyawan PT. Gramedia Banda Aceh tidak semangat dalam bekerja adalah sesama karyawan saling tidak menghargai atau tidak membantu karyawan (berbagi pengalaman kerja) lainnya ketika membutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Cara komunikasi pimpinan yang sopan serta tegas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Gramedia Banda Aceh berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti perilaku yang terpuji dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan dan tingkat kejelasan informasi yang disampaikan kepada karyawan.

Kemudian permasalahan yang terjadi komunikasi yang tidak tepat atau tidak efektif dapat berdampak pada kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh. Penyampaian informasi tidak tepat waktu sehingga tugas yang diselesaikan oleh karyawan PT. Gramedia Banda Aceh kurang efektif karena waktu penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam tidak berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Hal-hal ini lah yang menyebabkan karyawan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas misalnya tugas yang diberikan atasan harus siap/selesai dalam jangka satu minggu tapi karyawan menyelesaikan tugas tersebut lebih dari satu minggu atau melewati jangka waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

Selain itu, menurut karyawan pelatihan yang diadakan oleh pimpinan masih kurang karena pelatihan yang di adakan hanya pada akhir tahun saja sehingga masih ada karyawan yang kurang mampu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diadakan oleh PT. Gramedia Banda Aceh terhadap karyawan. Minimnya keahlian karyawan, serta kurangnya pengetahuan, sikap dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas maka dapat menurunkan juga kepuasan karyawan terhadap tugas tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: “Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen gaya kepemimpinan transformasional khususnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada PT. Gramedia Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Gramedia Banda Aceh terutama berkenaan dengan pengembangan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, dibatasi pada pembahasan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Menurut Sedarmayanti (2019:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2018:4) kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak

faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Yulius (2018:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Menurut Syahrani (2018:3) Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2018:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut

Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2019:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Komunikasi merupakan ketaatan seorang karyawan terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang karyawan untuk bertindak dalam pelatihan organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja gaya kepemimpinan transformasional tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2019:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah (Robbins, 2019:156),

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.

- 2) Pencapaian target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan
- 5) inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hasibuan (2018:170) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Slamet (2018:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”. Menurut Lizawati (2017:3) “kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”.

Selain itu, menurut Steers (2018:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin

mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Menurut Sitinjak (2018:4) “gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2018:154) “para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya”.

Menurut Nurdiansyah (2018:3) “gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi

aktivitas-aktivitas anggota kelompok untuk dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan, semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ariani (2017:9) “adapun ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional demokratis antara lain:

- a. Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.
- b. Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok”.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2018:154) “secara garis besar indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Memberi Sugesti
Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Definisi Komunikasi

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Zuhdi (2018:16) mengatakan “istilah komunikasi berasal dari kata *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. *Communication* bersumber dari kata *communis*, yang memiliki arti sama”.

Devito (2018:24) mengatakan bahwa “komunikasi merupakan 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. Berkomunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang.”

Wadini (2017:3) mengatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses penyampain informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Dalam kegiatan tersebut, pengirim pesan berupaya menggunakan bahasa dan memilih media yang tepat, demikian sebaliknya penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas sehingga ada umpan balik dari pesan tersebut”.

Selanjutnya Devito (2018:26) mengatakan bahwa “komunikasi adalah kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi”.

Elfindri (2017:10) mendefinisikan “*soft skills* sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. Lebih lanjut Elfindri menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang”.

Kita dapat berkomunikasi dengan orang lain karena ada makna yang dimiliki bersama. Makna yang sama hanya terbentuk bila kita memiliki pengalaman yang sama. Komunikasi akan berhasil apabila pesan yang disampaikan tepat, dapat dimengerti dan dapat diterima oleh komunikan. Seperti dikatakan Rakhmat (2018:122) bahwa “keberhasilan komunikasi sangat

ditentukan kekuatan pesan. Pesan yang disampaikan atau diorganisasikan secara baik, lebih berpeluang untuk keberhasilan perubahan, pengertian karena ada kesamaan makna yang dipahami oleh komunikator dan komunikan dalam sebuah pesan dan juga sikap dari komunikasi itu sendiri”.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Rakhmat (2018:13-15) menyebutkan “lima tolak ukur efektivitas komunikasi internal yaitu:

1. Pengertian, artinya penerimaan yang cermat dari isi stimuli seperti yang dimaksud oleh komunikator. Kegagalan menerima isi pesan secara cermat disebut kegagalan komunikasi primer.
2. Kesenangan, artinya ketika kita berkomunikasi dengan orang lain misalnya mengucapkan salam.
3. Memengaruhi sikap, artinya seringkali kita melakukan komunikasi untuk memengaruhi orang lain. Misalnya guru ingin mengajak muridnya lebih mencintai ilmu pengetahuan. Ini disebut juga dengan komunikasi persuasif.
4. Hubungan sosial yang baik, artinya komunikasi juga ditujukan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang baik. Secara singkat, kita ingin bergabung dan berhubungan dengan orang lain, mengendalikan dan dikendalikan, mencintai dan dicintai. Kebutuhan sosial ini hanya dapat dipenuhi dengan komunikasi interpersonal yang efektif.
5. Tindakan, artinya efektivitas komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dilakukan komunikator dan komunikan.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

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. Menurut Devito (2018:24) “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 berkomunikasi dengan komunikasi
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 pada suatu organisasi
4. Kejelasan penyampaian informasi
Kejelasan dalam penyampaian informasi kepada suatu organisasi sehingga dapat diterima dengan baik
5. Berperilaku terpuji
Suatu perilaku seseorang ketika melakukan penyampaian informasi dimana dilakukan secara langsung oleh seseorang terhadap dengan suatu organisasi”

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik (Ampauleng, 2018:3). Menurut Dessler (2018:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2018:213-212), mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik (Lodjo, 2017:3). Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerjaan (Srinadi, 2017:2).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2018:225-226) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.1.4.3 Indikator Pelatihan Kerja

Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Indikator Pelatihan Kerja Indikator-indikator pelatihan diantaranya (Ampauleng, 2018:4):

- 1) Instruktur
Diukur dengan kualifikasi, kompetensi, dan pendidikan.
- 2) Peserta
Diukur dengan kualifikasi yang sesuai dan semangat yang tinggi
- 3) Materi
Diukur dengan materi atau kurikulum
- 4) Metode
Metode Diukur dengan Kesesuaian materi dan Komponen peserta pelatihan
- 5) Tujuan
Diukur dengan penyusunan rencana aksi (*action play*), penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan
- 6) Sasaran
Diukur dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Suwandi (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi , *Quality of work life*, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan). Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian ini yaitu motivasi kerja, *quality of work life* dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, *quality of work life* terhadap motivasi kerja, sedangkan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja hanya mampu memediasi pengaruh *quality of work life*, sedangkan komunikasi dan spiritualitas di tempat kerja tidak mampu dimediasi.

Zulkifli (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu

Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arisita (2020) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Hasil penelitian didapat adalah gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar.

Wiguna (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, pendidikan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan).

Penelitian Afdholli (2018) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Promosi Jabatan, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini sebesar 0,556 atau 55,6%. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komunikasi , <i>Quality of work life</i> , Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan) (Suwandi, 2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis bahwa secara bersama-sama dan parsial motivasi kerja, <i>quality of work life</i> dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, <i>quality of work life</i> terhadap motivasi kerja, secara parsial motivasi kerja, <i>quality of work life</i> dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, <i>quality of work life</i> terhadap motivasi kerja sedangkan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi kerja.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel <i>quality of work life</i>, dan spiritualitas di tempat kerja – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Zulkifli, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi pelatihan dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel karakteristik individu – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar (Arisita, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian didapat adalah gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Jember.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan (Wiguna, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, pendidikan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan).	– Menggunakan variabel yang sama yaitu pelatihan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	–Variabel pendidikan –Lokasi penelitian –Jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Promosi Jabatan, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan (Afdholli, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini sebesar 0,556 atau 55,6%.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel promosi jabatan – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat

efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2017).

Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suwandi, 2021).

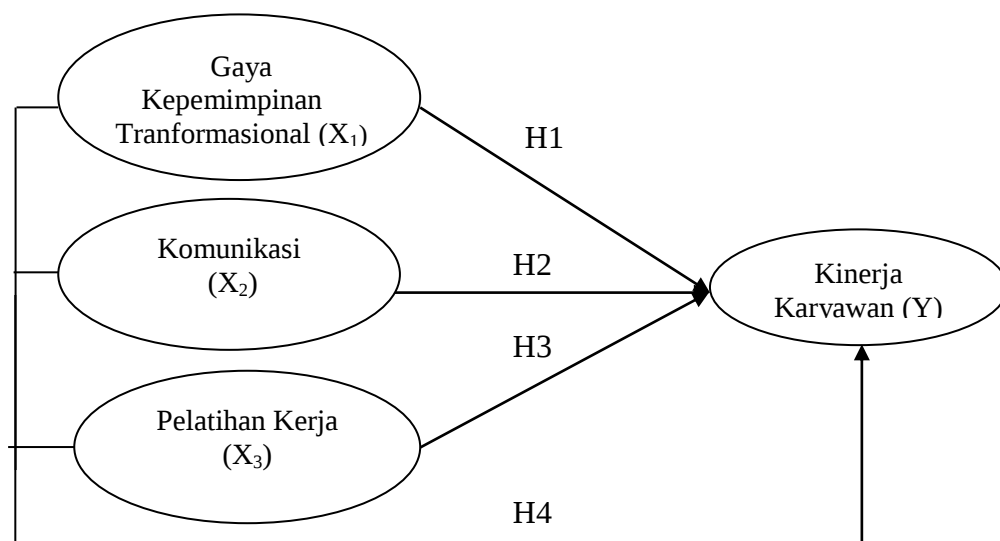
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Organisasi menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program – program terencana. Dengan memilih jenis yang tepat dari pelatihan dan juga pengembangan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan yang tepat. Hal ini akan menjadi kebutuhan yang selalu bagi organisasi untuk terus menerus diperbarui dalam tindak lanjut dari praktek-praktek Sumber Daya Manusia.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir, Sugiyono (2018:60).

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2.
Kerangka Pemikiran

Sumber: Diadaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Wiguna, 2018) dan dirumuskan oleh peneliti (2023)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian, hipotesis untuk penelitian ini dapat dinyatakan, yaitu:

- H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
- H₂: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
- H₃: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.
- H₄ : Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 6 (enam) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017 : 152) yaitu sebagai desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk penelitian (jenis investigasi), aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis), adalah integral pada desain penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada PT. Gramedia Banda Aceh, dengan objek penelitian ini mengenai pengembangan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengembangan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

3.3.3 Horizon Waktu (*Time Horizone*)

Horizon waktu yang digunakan adalah studi *one shoot* yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November sampai selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Februari 2023	Maret 2023	Maret Mei 2023	Juni-Juli 2023	Agustus (2023)
Pengajuan Judul Proposal					
Survey Awal					
Konsultasi Proposal					
Seminar Proposal					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2023

3.3.4 Unit Analisis

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gramedia Banda Aceh berupa kinerja karyawan berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh yaitu sebanyak 43 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada

pendapat (Arikunto, 2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) yaitu eksogen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi (X_2) dan

pelatihan kerja (X_3) dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

3.4.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut;

Tabel 3.3
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja gaya kepemimpinan transformasional tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan, (Robbins, 2019:156)	▪ Prestasi kerja ▪ Pencapaian target ▪ Keterampilan ▪ Kepuasan ▪ Inisiatif (Robbins, 2019:156)	1 – 5	Likert	A1-A5
Independen						
2	Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 2018:154)	▪ Bersifat adil ▪ Memberikan sugesti ▪ Mendukung tujuan ▪ Katalisator ▪ Menciptakan rasa aman (Wahjosumidjo, 2018:154)	1 – 5	Likert	B1-B5

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
3	Komunikasi (X ₂)	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. (Devito, 2018: 24).	▪ Gaya komunikasi ▪ Cara komunikasi ▪ Isi perasa ▪ Kejelasan penyampaian informasi ▪ berperilaku (Devito, 2018: 24)	1 – 5	Likert	C1-C5
4	Pelatihan Kerj (X ₃)	Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. (Ampauleng, 2018:4)	▪ Infrastruktur ▪ Peserta ▪ Materi ▪ Metode ▪ Tujuan ▪ Sasaran (Ampauleng, 2018:4)	1 – 5	Likert	D1-D6

3.5 Teknik Analisa Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hubungan dengan penelitian ini variabel independen adalah akuntabilitas dan transparansi (X) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y) dengan persamaan estimasinya adalah : (Santoso, 2019 : 290).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- X₁ = Variabel Gaya kepemimpinan transformasional
- X₂ = Variabel Komunikasi
- X₃ = Variabel Pelatihan Kerja
- a = Konstanta
- b₁ – b₃ = Parameter (Koefisien Regresi X₁, X₂ dan X₃)
- e = *Error Term*, Variabel Pengganggu

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Construct Validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrument mengukur *Construct* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrument ini digunakan bantuan program *The Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Langkah-langkah dalam mengukur *Construct Validity*, yaitu :

- Menghitung kolerasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*
- Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan

atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi *r product-moment* yang terdapat di tabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuisioner adalah signifikan atau valid. Dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2018) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien α 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α , maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keeratan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi (R^2).

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Y) yaitu pengaruh X_1 terhadap Y , pengaruh X_2 terhadap Y , pengaruh X_3 terhadap Y , dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

H_{a1} : Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

H_{o2} : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

H_{a2} : Komunikasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

H_{o3} : Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

H_{a3} : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

3.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3 ,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o4} : Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

H_{a4} : Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Gramedia Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Februari 1970 dengan diawali dari satu toko buku kecil berukuran 25m² di daerah Jakarta Barat dan sampai tahun 2002 telah berkembang menjadi lebih dari 50 toko yang tersebar di seluruh Indonesia. Selain menyediakan buku, Toko Buku Gramedia menyediakan berbagai produk lain seperti alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, alat musik, dll. Perusahaan ini bekerja sama dengan penerbit-penerbit buku baik dalam maupun luar negeri. Dari kelompok usahanya sendiri, pemasok ke Toko Buku Gramedia antara lain adalah Gramedia Pustaka Utama, Elex Media Komputindo, Gramedia Widya Sarana, Bhuana Ilmu Populer, dan Gramedia Majalah, sementara dari luar negeri misalnya Prentice Hall, McGraw Hill, Addison Wesley, dll.

Kini Toko Buku Gramedia hadir di Banda Aceh dengan kado spesial dalam rangka mendorong program Aceh Carong, Meudab serta mendukung Visi Walikota Banda Aceh Gemilang dalam bingkai syariat Islam. Kehadirannya Gramedia di Banda Aceh diapresiasi oleh H. Aminullah Usman dihadapan ratusan pengunjung. Lebih lanjut bang Carlos sapaan akrabnya meminta kepada general manager Gramedia Banda Aceh agar mendiskon harga selama satu bulan perdana.

Perusahaan Gramedia telah sukses bekerja sama dengan berbagai macam penerbit buku, baik di dalam negeri maupun dari luar negeri. Sementara jika dilihat dari kelompok usahanya, pemasok buku yang biasanya menyerahkan berbagai jenis buku ke toko Gramedia antara lain Gramedia Pustaka Utama, Gramedia Majalah,

Elex Media Komputindo, Bhuana Ilmu Populer, Addison Wesley, McGraw, dan lain sebagainya.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 25 tahun	13	30,2
	b. 26-31 tahun	14	32,6
	c. 32-37 tahun	7	16,3
	d. 38-73 tahun	4	9,3
	e. 44-50 tahun	5	11,6
	f. > 51 tahun	0	0
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 25 tahun sebanyak 13 responden atau 30,2%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 14 responden atau 32,6%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 16,3%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 4 responden atau 9,3% dan yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 5 responden atau 11,6%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	25	58,1
	b. Perempuan	18	41,9
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 25 responden atau 58,1% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 18 responden atau 41,9% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	27	58,1
	b. Menikah	18	41,9
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden atau 62,8% berstatus belum menikah dan sebanyak 16 responden atau 37,2% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	19	44,2
	b. Diploma	8	18,6
	c. Sarjana (S1)	15	34,9
	d. Pascasarjana (S2)	1	2,3
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 19 responden atau 44,2% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 8 responden atau 18,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 15 responden atau 34,9% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 1 responden atau 2,3% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	15	34,9
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	15	34,9
	d. Rp.5.500.000	13	30,2
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 34,9% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 15 responden atau 34,9% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 30,2% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 2 tahun	1	2,3
	b. 2-5 tahun	11	25,6
	c. 6-9 tahun	25	58,1
	d. 10-13 tahun	4	9,3
	e. > 13 tahun	2	4,7
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja karyawan dibawah 2 tahun sebanyak 1 responden atau 2,3%, kemudian yang masa kerja antara 2 sampai 5 tahun sebanyak 11 responden atau 25,6%, yang masa kerja antara 6 sampai 9 tahun sebanyak 25 responden atau 58,1%, yang masa kerja antara 10 sampai 13 tahun sebanyak 4 responden atau 9,3% dan yang masa kerja di atas 13 tahun sebanyak 2 responden atau 4,7%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,301, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=43)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,677	0,301	Valid
2	A2		0,871	0,301	Valid
3	A3		0,833	0,301	Valid
4	A4		0,744	0,301	Valid
5	A5		0,594	0,301	Valid

Lanjutan Tabel 4.7

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=43)	Ket
6	B1	Gaya kepemimpinan transformasional	0,689	0,301	Valid
7	B2		0,756	0,301	Valid
8	B3		0,710	0,301	Valid
9	B4		0,831	0,301	Valid
10	B5		0,831	0,301	Valid
11	C1	Komunikasi	0,542	0,301	Valid
12	C2		0,721	0,301	Valid
13	C3		0,565	0,301	Valid
14	C4		0,413	0,301	Valid
15	C5		0,563	0,301	Valid
16	D1	Pelatihan Kerja	0,806	0,301	Valid
18	D2		0,719	0,301	Valid
19	D3		0,578	0,301	Valid
20	D4		0,788	0,301	Valid
21	D5		0,701	0,301	Valid
22	D6		0,438	0,301	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,301 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui

konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,895	Handal
2.	Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)	0,60	0,903	Handal
3.	Komunikasi (X ₂)	0,60	0,780	Handal
4.	Pelatihan kerja (X ₃)	0,60	0,859	Handal

Sumber : data diolah, 2023

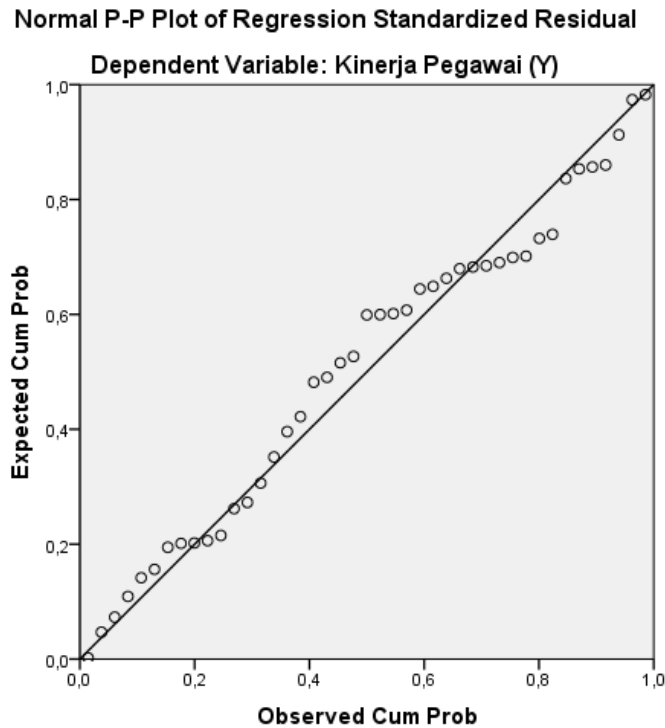
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi dan Pelatihan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,959	1,043	Non Multikolinieritas
Komunikasi	0,890	1,122	Non Multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0,889	1,262	Non Multikolinieritas

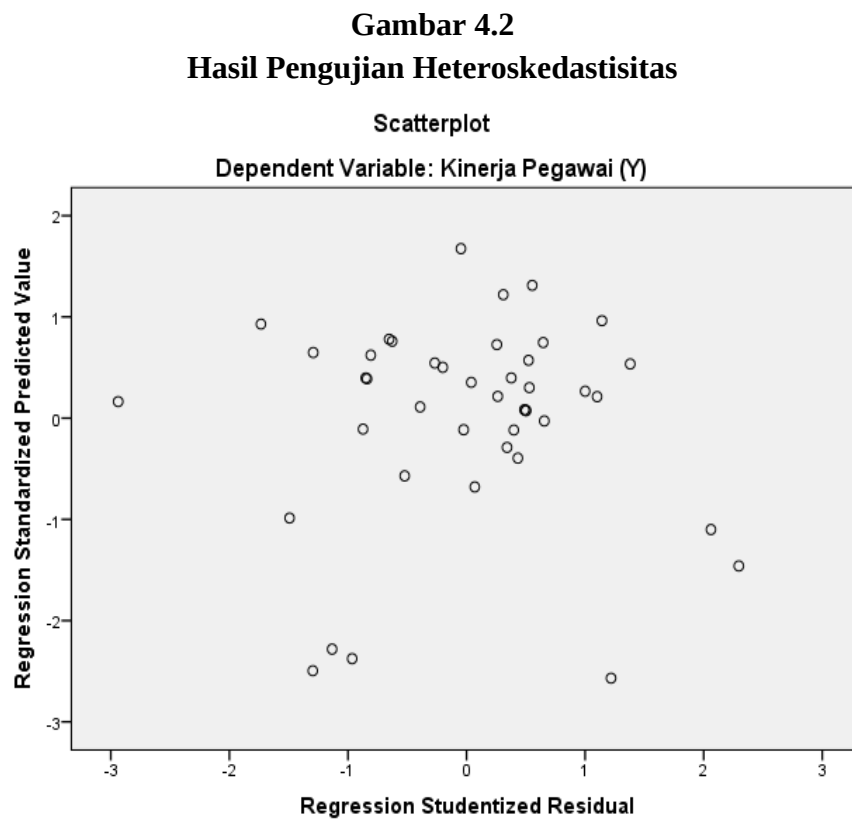
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), variabel Komunikasi (X_2) dan variabel Pelatihan Kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan .

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki prestasi kerja yang baik	4	9,3	1	2,3	4	9,3	27	62,8	7	16,3	3,74
2	Responden mampu mencapai target kerja responden	5	11,6	3	7,0	4	9,3	22	51,2	9	20,9	3,63
3	Responden memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja responden	3	7,0	4	9,3	5	11,6	21	48,8	10	23,3	3,72
4	Responden mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan responden	2	4,7	7	16,3	11	25,6	18	41,9	5	11,6	3,40
5	Responden bersedia melakukan pekerjaan tanpa diminta oleh atasan	1	2,3	3	7,0	5	11,6	19	44,2	15	34,9	4,02
Rerata												3,70

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Responden mampu mencapai target kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. Responden memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Responden mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,40. Responden bersedia melakukan pekerjaan tanpa diminta oleh atasan dengan nilai rata-rata 4,02 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 3,70 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja karyawan karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan	4	9,3	3	7,0	8	18,6	20	46,5	8	18,6	3,58
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	6	14,0	3	7,0	6	14,0	22	51,2	6	14,0	3,44
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	3	7,0	6	14,0	4	9,3	22	51,2	8	18,6	3,60

Lanjutan Tabel 4.11

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	2	4,7	3	7,0	8	18,6	22	51,2	8	18,6	3,72
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	2	4,7	3	7,0	8	18,6	22	51,2	8	18,6	3,72
Rerata												3,61

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Nilai rerata pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 3,61 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasional karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.3 Variabel Komunikasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Komunikasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaya kepemimpinan yang tegas membuat responden teliti dalam menyelesaikan tugas	0	0	6	14,0	12	27,9	18	41,9	7	16,3	3,47
2	Cara responden berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik	8	18,6	3	7,0	11	25,6	17	39,5	4	9,3	3,14
3	Isi pesan yang disampaikan sudah jelas	3	7,0	2	4,7	12	27,9	16	37,2	10	23,3	3,65
4	Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja	5	11,6	3	7,0	12	27,9	17	39,5	6	14,0	3,37
5	Responden mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor	1	2,3	5	11,6	7	16,3	26	60,5	4	9,3	3,63
Rerata												3,43

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tegas membuat responden teliti dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,47. Cara responden berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Isi pesan yang disampaikan sudah jelas dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,37. Responden mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor dengan nilai

rata-rata 3,63. Nilai rerata pada variabel komunikasi sebesar 3,45 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel komunikasi karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.3.4 Variabel Pelatihan kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pelatihan kerja di adakan berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan responden	6	14,0	7	16,3	6	14,0	19	44,2	5	11,6	3,23
2	Peserta yang dapat mengikuti pelatihan kerja sudah sesuai dengan kriteria karyawan	3	7,0	5	11,6	7	16,3	22	51,2	6	14,0	3,53
3	Materi yang di berikan suda sesuai dengan tema pelatihan kerja	0	0	6	14,0	12	27,9	18	41,9	7	16,3	3,47
4	Metode pelatihan kerja sudah sesuai dengan prosedur	8	18,6	3	7,0	11	25,6	17	39,5	4	9,3	3,14
5	Pelatihan yang di adakan sudah sesuai dengan tujuan karyawan	3	7,0	2	4,7	12	27,9	16	37,2	10	23,3	3,65
6	Pelatihan kerja yang di adakan sudah tepat dengan sasaran	5	11,6	3	7,0	12	27,9	17	39,5	6	14,0	3,37
Rerata												3,40

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan kerja di adakan berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,23. Peserta yang dapat mengikuti pelatihan kerja sudah sesuai dengan kriteria karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Materi yang di berikan suda sesuai dengan tema pelatihan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,47. Metode pelatihan kerja sudah sesuai dengan prosedur dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Pelatihan yang di adakan sudah sesuai dengan tujuan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Pelatihan kerja yang di adakan sudah tepat dengan sasaran dengan nilai rata-rata sebesar 3,37. Nilai rerata pada variabel Pelatihan kerja sebesar 3,40 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan variabel pelatihan kerja karena skala likert berada pada satuan angka 3.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.14
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,158	0,431	2,689	2,023	0,010
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)	0,255	0,089	2,865	2,023	0,004
Komunikasi (X_2)	0,285	0,087	2,276	2,023	0,027
Pelatihan Kerja (X_3)	0,445	0,081	5,494	2,023	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,158 + 0,255X_1 + 0,285X_2 + 0,445X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,158 artinya bila mana gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi (X_2) dan pelatihan kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh, adalah sebesar 1,158 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,255. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh sebesar 25,5% dengan asumsi variabel komunikasi (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,285. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel komunikasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh sebesar 28,5% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), dan pelatihan kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi pelatihan kerja (X_3) sebesar 0,445. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel pelatihan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh. sebesar

44,5% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan komunikasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 44,5%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,854 ^a	0,730	0,709	0,49802

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,854 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,4%. Artinya faktor gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,709 artinya bahwa sebesar 70,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Gaya kepemimpinan transformasional (X_1), Komunikasi (X_2) dan Pelatihan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 29,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi karyawan, pengalaman kerja.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (2,865) lebih besar dari t_{tabel} (2,023), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.

2. Pengaruh Komunikasi(X_2)

Pengaruh komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (2,276) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,023) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.

3. Pengaruh Pelatihan kerja (X_3)

Pengaruh pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} sebesar 5,494 dan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,023. oleh karena t_{hitung} (5,494) lebih besar dari t_{tabel} (2,023) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	26,117	3	8,706	35,100	2,845	,000 ^b
	Residual	9,673	39	0,248			
	Total	35,790	42				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,100 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,845. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (35,100) lebih besar dari F_{table} (2,845). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Wiguna (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Afdholi (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan

kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Artinya semakin sering pelatihan kerja yang diadakan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.
3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.
4. Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan dengan memberikan semangat kerja kepada karyawan atau menjadi gaya kepemimpinan transformasional yang baik bagi karyawan.

2. Pimpinan PT. Gramedia Banda Aceh dapat meningkatkan komunikasi yang efektif dan karyawan dapat menjaga hubungan komunikasi antar karyawan dengan saling menghargai pendapat karyawan lainnya.
3. Pimpinan PT. Gramedia Banda Aceh dapat mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan minimal dua kali dalam setahun dengan metode pelatihan yang sesuai dengan tugas karyawan.
4. Pimpinan PT. Gramedia Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tugas kepada karyawan yang sesuai dengan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdholli, M. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11
- Ampauleng. (2018) Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, No.XIX ISSN : 1907 – 5480
- Ariani, R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karywan PT Nindya Karya Persero. *Artikel Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arisita, M. I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Devito, Joseph. (2018). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Elfindri (2017). *Solf Skill untuk pendidik*. Baduose Media
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lizawati, Ita. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*

- Lodjo Fernando Stefanus. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*.
- Malhotra K Naresh, (2018), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Nurdiansyah, Reza. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3*,
- Prasetyo. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*
- Rakhmat, Jaluludin. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai,Veithzal dan Sagala. (2018) *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, Henry., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Sitanjak, Shinta. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Slamet, Achmad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Srinadi, Ni (2017) *Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Steers, Richard M. (2018). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Supranto, M.A. (2018). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Suwandi. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Manajemen Universitas Pancasakti Tegal*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11
- Suwatno. & Priansa, D. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636.
- Wadini, Ni (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol, 10. No. 2, Hal 19-31.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo, (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiguna, D. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-13.
- Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.
- Zuhdi.U.F. (2018). *Komunikasi bisnis pemahaman secara mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher.
- Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI*, Vol. 9, No. 3 : 461-479.

KUISIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA BANDA ACEH

Kuisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas anda

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 2 Tahun ☐
- b. 2-5 Tahun ☐
- c. 6-9 Tahun ☐
- d. 10-13 Tahun ☐
- e. > 13 Tahun ☐

Keterangan :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
1	Tidak setuju	2
2	Kurang setuju	3
3	Setuju	4
4	Sangat setuju	5

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya mampu mencapai target kerja saya					
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya					
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya					
5	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diminta oleh atasan					

b. Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan					
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan					
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik					
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman					

c. Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaya kepemimpinan yang tegas membuat saya teliti dalam menyelesaikan tugas					
2	Cara saya berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik					
3	Isi pesan yang disampaikan sudah jelas					
4	Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja					
5	Saya mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor					

d. Pelatihan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pelatihan kerja di adakan berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan saya					
2	Peserta yang dapat mengikuti pelatihan kerja sudah sesuai dengan kriteria karyawan					
3	Materi yang di berikan suda sesuai dengan tema pelatihan kerja					
4	Metode pelatihan kerja sudah sesuai dengan prosedur					
5	Pelatihan yang di adakan sudah sesuai dengan tujuan karyawan					
6	Pelatihan kerja yang di adakan sudah tepat dengan sasaran					

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	13	30,2	30,2	30,2
	26-31 tahun	14	32,6	32,6	62,8
	32-37 tahun	7	16,3	16,3	79,1
	38-43 tahun	4	9,3	9,3	88,4
	44-50 tahun	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	58,1	58,1	58,1
	Perempuan	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	27	62,8	62,8	62,8
	Menikah	16	37,2	37,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	19	44,2	44,2	44,2
	Diploma	8	18,6	18,6	62,8
	Sarjana	15	34,9	34,9	97,7
	Pasca Sarjana	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	15	34,9	34,9	34,9
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	15	34,9	34,9	69,8
	>Rp. 5.500.000	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	1	2,3	2,3	2,3
	2-5 Tahun	11	25,6	25,6	27,9
	6-9 Tahun	25	58,1	58,1	86,0
	10-13 Tahun	4	9,3	9,3	95,3
	> 13 Tahun	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,3	9,3	9,3
	TS	1	2,3	2,3	11,6
	KS	4	9,3	9,3	20,9
	S	27	62,8	62,8	83,7
	SS	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11,6	11,6	11,6
	TS	3	7,0	7,0	18,6
	KS	4	9,3	9,3	27,9
	S	22	51,2	51,2	79,1
	SS	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,0	7,0	7,0
	TS	4	9,3	9,3	16,3
	KS	5	11,6	11,6	27,9
	S	21	48,8	48,8	76,7
	SS	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,7	4,7	4,7
	TS	7	16,3	16,3	20,9
	KS	11	25,6	25,6	46,5
	S	18	41,9	41,9	88,4
	SS	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,3	2,3	2,3
	TS	3	7,0	7,0	9,3
	KS	5	11,6	11,6	20,9
	S	19	44,2	44,2	65,1
	SS	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Gaya kepemimpinan transformasional (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,3	9,3	9,3
	TS	3	7,0	7,0	16,3
	KS	8	18,6	18,6	34,9
	S	20	46,5	46,5	81,4
	SS	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,0	14,0	14,0
	TS	3	7,0	7,0	20,9
	KS	6	14,0	14,0	34,9
	S	22	51,2	51,2	86,0
	SS	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,0	7,0	7,0
	TS	6	14,0	14,0	20,9
	KS	4	9,3	9,3	30,2
	S	22	51,2	51,2	81,4
	SS	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,7	4,7	4,7
	TS	3	7,0	7,0	11,6
	KS	8	18,6	18,6	30,2
	S	22	51,2	51,2	81,4
	SS	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,7	4,7	4,7
	TS	3	7,0	7,0	11,6
	KS	8	18,6	18,6	30,2
	S	22	51,2	51,2	81,4
	SS	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Komunikasi (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,0	14,0	14,0
	KS	12	27,9	27,9	41,9
	S	18	41,9	41,9	83,7
	SS	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	18,6	18,6	18,6
	TS	3	7,0	7,0	25,6
	KS	11	25,6	25,6	51,2
	S	17	39,5	39,5	90,7
	SS	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,0	7,0	7,0
	TS	2	4,7	4,7	11,6
	KS	12	27,9	27,9	39,5
	S	16	37,2	37,2	76,7
	SS	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11,6	11,6	11,6
	TS	3	7,0	7,0	18,6
	KS	12	27,9	27,9	46,5
	S	17	39,5	39,5	86,0
	SS	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,3	2,3	2,3
	TS	5	11,6	11,6	14,0
	KS	7	16,3	16,3	30,2
	S	26	60,5	60,5	90,7
	SS	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Pelatihan Kerja (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,0	14,0	14,0
	TS	7	16,3	16,3	30,2
	KS	6	14,0	14,0	44,2
	S	19	44,2	44,2	88,4
	SS	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,0	7,0	7,0
	TS	5	11,6	11,6	18,6
	KS	7	16,3	16,3	34,9
	S	22	51,2	51,2	86,0
	SS	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,0	14,0	14,0
	KS	12	27,9	27,9	41,9
	S	18	41,9	41,9	83,7
	SS	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	18,6	18,6	18,6
	TS	3	7,0	7,0	25,6
	KS	11	25,6	25,6	51,2
	S	17	39,5	39,5	90,7
	SS	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,0	7,0	7,0
	TS	2	4,7	4,7	11,6
	KS	12	27,9	27,9	39,5
	S	16	37,2	37,2	76,7
	SS	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	11,6	11,6	11,6
	TS	3	7,0	7,0	18,6
	KS	12	27,9	27,9	46,5
	S	17	39,5	39,5	86,0
	SS	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,74	1,071	43
A2	3,63	1,235	43
A3	3,72	1,141	43
A4	3,40	1,050	43
A5	4,02	,988	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,77	14,611	,677	,886
A2	14,88	12,248	,871	,841
A3	14,79	13,122	,833	,851
A4	15,12	14,296	,744	,872
A5	14,49	15,684	,594	,902

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,51	21,303	4,616	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	178,949	42	4,261	4,921	,001
Within People Between Items	8,809	4	2,202		
Residual	75,191	168	,448		
Total	84,000	172	,488		
Total	262,949	214	1,229		

Grand Mean = 3,70

Lampiran 9 Validitas Dan Reliability Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,58	1,159	43
B2	3,44	1,240	43
B3	3,60	1,158	43
B4	3,72	1,008	43
B5	3,72	1,008	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,49	14,970	,689	,896
B2	14,63	13,953	,756	,883
B3	14,47	14,826	,710	,891
B4	14,35	14,994	,831	,868
B5	14,35	14,994	,831	,868

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,07	22,495	4,743	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	188,958	42	4,499	1,315	,266
Within People	2,307	4	,577		
Between Items	73,693	168	,439		
Residual	76,000	172	,442		
Total	264,958	214	1,238		

Grand Mean = 3,61

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Komunikasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,47	1,202	43
C2	3,14	1,265	43
C3	3,65	1,110	43
C4	3,37	1,176	43
C5	3,63	,900	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	13,79	11,360	,542	,744
C2	14,12	9,867	,721	,675
C3	13,60	11,673	,565	,735
C4	13,88	12,391	,413	,786
C5	13,63	12,763	,563	,742

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,26	17,195	4,147	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	144,437	42	3,439	2,480	,046
Within People	7,516	4	1,879		
Between Items	127,284	168	,758		
Residual	134,800	172	,784		
Total	279,237	214	1,305		

Grand Mean = 3,45

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Pelatihan Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,23	1,269	43
D2	3,53	1,099	43
D3	3,47	1,202	43
D4	3,14	1,265	43
D5	3,65	1,110	43
D6	3,37	1,176	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	17,16	19,235	,806	,804
D2	16,86	21,313	,719	,824
D3	16,93	21,876	,578	,848
D4	17,26	19,433	,788	,808
D5	16,74	21,385	,701	,827
D6	17,02	24,499	,438	,888

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,40	29,816	5,460	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	208,713	42	4,969	2,233	,052
Within People Between Items	7,833	5	1,567		
Residual	147,333	210	,702		
Total	155,167	215	,722		
Total	363,880	257	1,416		

Grand Mean = 3,40

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) ^B		Enter

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

B. All Requested Variables Entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,854 ^a	,730	,709	,49802

A. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2)

Anova^a

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,117	3	8,706	35,100	,000 ^b
	Residual	9,673	39	,248		
	Total	35,790	42			

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

B. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,158	,431		2,689	,010
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,255	,089	,275	2,865	,004
	Komunikasi (X2)	,285	,087	,295	2,276	,027
	Pelatihan Kerja (X3)	,445	,081	,533	5,494	,000

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

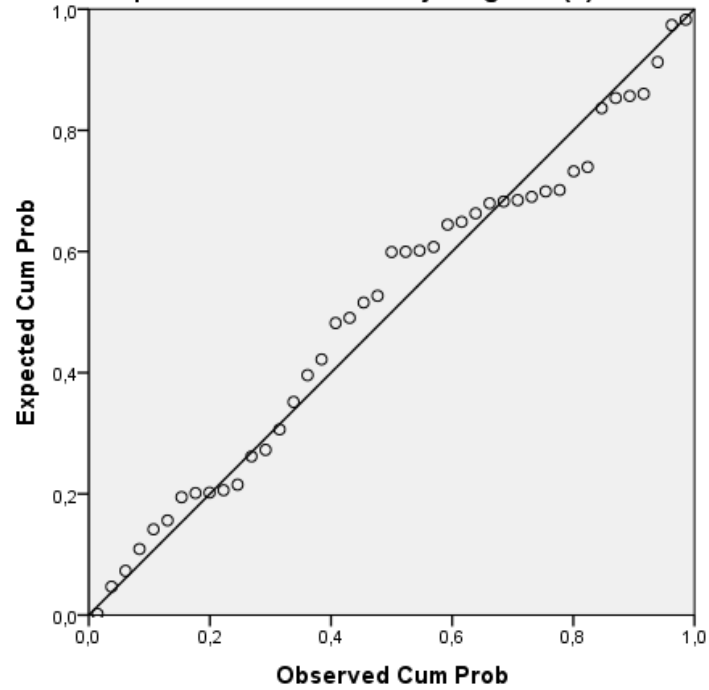
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Vif
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,959	1,043
	Komunikasi (X2)	,890	1,122
	Pelatihan Kerja (X3)	,889	1,262

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

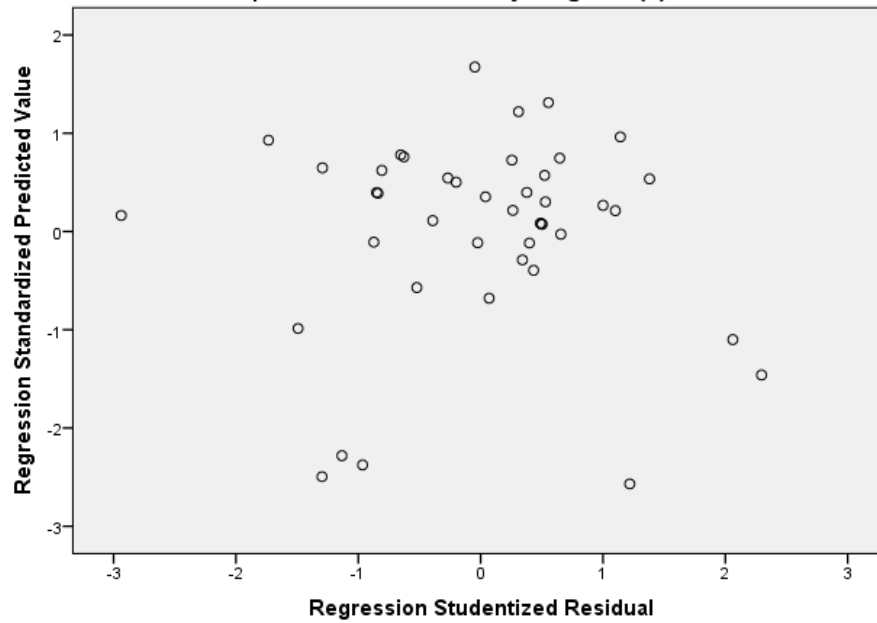
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73-74	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel