

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI
DAN UKM PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh

KHAIRUNNISA NADIATUL HIKMAH

1902120031



**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, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

KHAIRUNNISA NADIATUL HIKMAH

NPM : 1902120031

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

KHAIRUNNISA NADIATUL HIKMAH
NPM : 1902120031

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 12 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Dr. H. Aliamin, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19590217 199101 1 001

Anggota

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

Anggota

Zuraidah, SE., MM
NIK. 19770123 200807 2 001

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, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Khairunnisa Nadiatul Hikmah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Khairunnisa Nadiatul Hikmah
NPM : 1902120031
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 DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI ACEH

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Khairunnisa Nadiatul Hikmah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Aceh”**.

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

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

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE., M.Si., MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nadiya SE., M.Si., selaku wakil Dekan, Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna SE, MM. selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE., M.Si., MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesai penelitian ini.

6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesai penelitian ini.
7. Dosen, staf pengantar dan karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ayahanda Sofiyan, Ibunda Marlinsyah, serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
9. Terimakasih banyak kepada Mas A yang telah menemani dan berjuang bersama mengejar cita-cita kuliah dari semester awal sampai dengan sekarang ini.
10. Kepada Ika, Tara, Sarah, Thesya, Maulidar, Tria, Dela, Elsa, Nabila, Ica, Naura, dan Tijah Sahabat Tercinta saya yang telah memotivasi serta mendukung saya dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Dan semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, Juli 2023

Khairunnisa Nadiatul Hikmah

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.3.3 Bentuk-bentuk Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.1.3 Komunikasi	17
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	17
2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi Organisasi	18
2.1.3.3 Indikator Komunikasi	21
2.2. Pengaruh Antar Variabel	22
2.3. Penelitian Sebelumnya	23
2.4. Kerangka Pemikiran	26
2.5. 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.....	27
3.1.4. Unit Analisis	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.3 Data dan Teknik Pengumpulan Data	30

3.4 Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data.....	31
3.6 Pengujian Data	32
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	32
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7 Pengujian Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Gambaran Umum Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat	37
4.1.2 Tugas, Fungsi dan Kewenangan	38
4.1.3 Struktur Organisasi	38
4.2. Karakteristik Responden.....	40
4.3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai	42
4.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan.....	44
4.3.3 Variabel Komunikasi	45
4.4. Hasil Pengujian Data.....	47
4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	47
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	49
4.5. Hasil Analisis dan Pembahasan	52
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
4.5.1. Koefisien Regresi Linier Berganda.....	53
4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi	54
4.5.3. Pembuktian Hipotesis	55
4.5.4.1 Pembuktian Secara Parsial.....	55
4.5.4.2 Pembuktian Secara Simultan	57
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran-saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1 Horizon waktu	29
Tabel 3.2 Jumlah Populasi dan Sampel	30
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	31
Tabel 3.4 Operasional Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden/ Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh	41
Tabel 4.2 Gambaran Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh	42
Tabel 4.3 Gambaran Gaya Kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh	44
Tabel 4.4 Gambaran Komunikasi Organisasi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh	45
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.8. Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh	53
Tabel 4.9. Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi	55
Tabel 4.10. Hasil Analisis Uji t	56
Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji F	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 5.1 Grafik Uji Normalitas	50
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	52

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM
PROVINSI ACEH**

OLEH

NAMA : KHAIRUNNISA NADIATUL HIKMAH
NIM : 1902120031

Pembimbing :

1. Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si, M.M
2. Pembimbing II: Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons) M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Populasi penelitian seluruh pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh yang berjumlah sebanyak 106 pegawai. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 52 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t_{tabel} . Secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai F hitung lebih besar dari nilai F_{tabel} . Peran gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh sangat dominan sehingga hanya sedikit peran variabel lainnya dari luar model penelitian yang ikut mempengaruhi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja pegawai

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN COOPERATIVE AND UKM SERVICE ACEH PROVINCE

By

NAME : KHAIRUNNISA NADIATUL HIKMAH
NIM : 1902120031

Advisor:

1. Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si, M.M
2. Pembimbing II: Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons) M.M

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and organizational communication both partially and simultaneously on the performance of employees at the Aceh Provincial Office of Cooperatives and UKM Service. The research population is all employees at the Cooperatives and UKM Office of the Aceh Province, totaling 106 employees. The number of research samples was determined as many as 52 employees. Sampling was carried out with a minimal sample formulation using the Slovin method. The results of the study partially explain that leadership style and organizational communication have a significant effect on employee performance at the Cooperatives and UKM Service Aceh Province with a t-count value greater than the t-table value. Simultaneously leadership style and organizational communication have a significant effect on employee performance at the Cooperative and UKM Service Aceh Province with the calculated F value greater than the F-table value. The role of leadership style and organizational communication in influencing employee performance at the Cooperative and UKM Service Aceh Province is very dominant so that only a few other variables from outside the research model influence it.

Keywords: Leadership style, communication, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dan Koperasi telah menjadi pilar penyangga perekonomian bangsa. Ditengah sempitnya lapangan kerja seperti sekarang ini, kehadiran UMKM di berbagai daerah di Indonesia terus bertambah dan berperan dalam membuka lapangan kerja, menyerap tenaga kerja serta meningkatkan pendapatan masyarakat. Dalam kondisi krisis sekalipun, eksistensi UMKM terus meningkat. Sementara koperasi merupakan gerakan ekonomi kerakyatan yang di bangun oleh masyarakat untuk kemakmuran bersama. Azas kekeluargaan ini sangat cocok dengan spirit dan jiwa kepribadian bangsa Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka pemerintah memerlukan perangkat organisasi publik yang kuat dan mampu meningkatkan jumlah UMKM dan Koperasi yang mandiri, tangguh, sehat dan kreatif. Instansi tersebut hadir dengan berbagai nama kedinasan, khususnya di Provinsi Aceh instansi tersebut dikenal dengan nama Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Aceh yang melaksanakan tugas umum Pemerintah Aceh di bidang pembinaan dan pengembangan Koperasi dan UKM meliputi tugas-tugas pokoknya melaksanakan urusan perizinan bagi Koperasi dan UKM, perumusan kebijakan teknis di bidang koperasi dan UKM, penyelenggaraan promosi, informasi dan pameran dalam rangka pengembangan koperasi dan UKM serta tugas-tugs lainnya yang diberikan oleh Gubernur. Untuk melaksanakan dan mewujudkan program kerja tersebut maka Dinas Koperasi dan UKM perlu mendapatkan dukungan sepenuhnya oleh Aparatur Sipil Negara yang produktif dan memiliki kinerja yang baik.

Aparatur Sipil Negara pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh merupakan unsur aparatur negara yang sangat diharapkan perannya dalam penyelenggaraan tugas

pemerintah dalam pengembangan Koperasi dan UKM. Dengan keluarnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sejalan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat, maka ASN semakin diuntut untuk mengembangkan dirinya dan wajib meningkatkan kinerjanya. Undang-undang tersebut mengarahkan peran ASN pada fungsi pekerjaan berdasarkan kualifikasi, kompetensi sehingga ASN harus mampu bekerja secara produktif dan mandiri tanpa adanya ketergantungan pada pimpinan. Namun dalam realita tidaklah semua pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang baik tanpa adanya ketergantungan pada pimpinan.

Walaupun secara fisik ASN Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh mampu bekerja secara efisien tanpa memerlukan biaya dan fasilitas tambahan serta dapat bekerja dengan kuantitas pekerjaan yang terus meningkat setiap waktu sejalan dengan meningkatkan program kerja instansi, namun ASN pada instansi ini belum dapat sepenuhnya bekerja secara berkualitas dengan disiplin waktu kerja yang baik. Rendahnya kemampuan intelektual pegawai membuat masih banyak ASN yang belum dapat menghasilkan tugas-tugas yang sesuai dengan harapan pimpinan dan waktu yang dijanjikan. Pegawai masih menunggu perintah atasan dalam bekerja dan sebahagian sering mengulur-ngulur waktu dalam bekerja.

Survei awal yang dilakukan tanggal 24 Februari 2023 dengan mewawancarai 20 pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh, diketahui bahwa 10 pegawai memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan segera tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Kemudian, 8 pegawai akan bekerja dan melaksanakan tugas-tugas setelah adanya perintah dari atasan. Selebihnya 2 pegawai sering melimpahkan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya pada pegawai kontrak. Dengan demikian kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh masih menjadi masalah yang perlu ditingkatkan mengingat belum seluruhnya pegawai memiliki kinerja yang baik. Banyak

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh termasuk diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diperlihatkan Kepala Dinas maupun Kepala Bagian/Bidang dalam mempengaruhi orang lain yaitu pegawai yang berada di bawah kekuasaannya. Kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh adalah sesuatu proses dimana seseorang Kepala Dinas atau Kepala Bagian/Bidang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol perasaan atau tingkah laku pegawai yang berada di bawah bidangnya untuk mencapai tugas pokok yang ditetapkan pemerintah daerah. Kegiatan ini dilakukan dengan berbagai bentuk perilaku kepemimpinan atau di kenal dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh akan menimbulkan berbagai dampak yang positif maupun negatif bagi pegawai. Pada dasarnya ada dua bentuk gaya kepemimpinan Kepala Dinas yang akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan bawahan serta gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan bawahan, akan membuat seorang Kepala Dinas maupun Kepala Bidang untuk berusaha memotivasi bawahan dari pada mengawasinya dengan target pekerjaan yang tidak akan habisnya. Pimpinan disamping memberikan otonomi tugas bagi bawahan, juga memotivasi pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini telah memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan menyenangkan dan kemudian berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Pergantian pimpinan Kepala Dinas maupun Kepala Bidang/Bagian yang terjadi disepanjang struktur organisasi akibat adanya promosi jabatan dan formasi pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural akibat adanya pejabat daerah yang purna bakti serta restrukturisasi pejabat daerah pasca pergantian pimpinan Kepala Daerah (Gubernur)

sering memunculkan kepemimpinan Kepala Dinas maupun Kepala Bidang/Bagian dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas. Gaya kepemimpinan ini akan membuat pimpinan untuk terus mengarahkan dan mengawasi tugas-tugas pegawai sesuai dengan target yang diharapkan, dan pegawai akan diberikan insentif atau reward demi tercapainya target yang diinginkan. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat menjamin tercapainya program kerja instansi sesuai dengan akuntabilitas kinerja instansi, namun jika tidak memberi ruang yang cukup bagi pegawai akan menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan kerja pegawai yang kemudian berdampak pada kinerja mereka.

Dari hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 24 Februari 2023 dengan mewawancarai 20 pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh, diketahui bahwa sebahagian besar atau 12 pegawai pada Dinas ini mengatakan pimpinan telah dapat mengarahkan pekerjaan mereka dengan baik tanpa adanya pertentangan dan pengawasan yang terlalu ketat, namun selebihnya 8 pegawai pada Dinas ini mengatakan kepemimpinan sering menimbulkan tekanan-tekanan yang sifatnya mengikat dan kurangnya kebebasan pegawai dalam bekerja. Kondisi tersebut akan ikut mempengaruhi kinerja pegawai.

Kemudian komunikasi juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Sebagai pelaksana tugas pemerintah dalam bidang pembinaan dan pengembangan koperasi dan UKM, maka Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dikelilingi oleh berbagai bentuk informasi. Pimpinan akan menerima, mencari dan menyebarkan informasi secara sistematis dan terkendali dalam lingkungan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Pegawai memiliki kebutuhan dan keterlibatan atas informasi tersebut untuk mengetahui hak dan kewajibannya dan seluruh tujuan, rencana dan aktivitas Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh yang ikut memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas rutinitasnya.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang atasan kepada pegawai atau sebaliknya dari pegawai kepada atasan maupun sesama pegawai. Masing-masing pihak dapat menginterpretasikannya informasi dan ide dari komunikasi tersebut sesuai dengan tujuan yang dimaksud, sehingga komunikasi tersebut dapat memfasilitasi pegawai untuk mengetahui berbagai rencana dan tujuan organisasi sehingga mereka dapat bekerja secara terarah termasuk dalam mempersiapkan rencana kerja, proses karir, maupun dalam mengendalikan diri secara lebih baik. Komunikasi juga dapat memperkuat kesadaran dan motivasi pegawai karena adanya tuntutan apa yang harus mereka perlu lakukan, serta adanya informasi seberapa baik mereka telah bekerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

Kehidupan pegawai tidak dapat dipisahkan dari aktivitas komunikasi. Komunikasi telah menjadi bagian dari sistem dan kebutuhan semua orang yang berada di lingkungan kerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Sejak masuk kantor hingga pulang kantor tidak berhentinya pegawai berkomunikasi dengan pihak lain baik mengenai pekerjaan, karir dan bahkan masalah-masalah pribadi. Pada saat bekerja pegawai akan berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan pimpinan maupun sesama pegawai dalam bidang kerjanya maupun di luar bidang kerjanya baik dengan menggunakan sarana telekomunikasi maupun secara langsung. Namun tidak semua pegawai dapat berkomunikasi dua arah secara efektif dan memuaskan.

Walaupun umumnya pegawai telah dapat berkomunikasi secara bijaksana dan penuh kesopanan, namun tidak semua pegawai dapat berbagi informasi secara terbuka dan memberikan umpan balik secara jelas atas tugas-tugas yang telah dikerjakan pegawai. Persaingan dalam pekerjaan cenderung membuat sejumlah pegawai memiliki perilaku untuk mencari dan menerima informasi untuk kepentingan dirinya semata tanpa perlu membagikan informasi penting bagi kesuksesan pihak lain. Bahkan selama berkomunikasi makna dari pesan-pesan komunikasi yang disampaikan tersebut tidak dapat dipahami atau

membingungkan, dan bahkan sering menjengkelkan sehingga timbulnya konflik. Kondisi tersebut akan ikut mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

Dari hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 25 Februari 2023 dengan mewawancarai 20 pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh, diketahui bahwa sebahagian besar atau 10 pegawai pada Dinas ini mengatakan semua pihak dalam instansi dapat berkomunikasi dengan baik namun tidak semua dapat membagikan informasi yang terjadi dalam pekerjaan dan instansi secara jelas. Ada 8 pegawai yang dapat berkomunikasi secara menyenangkan dan mereka juga dapat membagi informasi penting secara jelas dan sukarela untuk mengurangi ketidakpastian kerja pegawai. Selebihnya 2 pegawai mengatakan tidak semua pegawai dapat berkomunikasi secara baik apalagi secara sukarela memberi dan menyebarkan informasi. Bahkan sering timbulnya pertentangan pendapat dengan sejumlah pegawai tersebut. Kondisi tersebut akan ikut mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen pemasaran dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dalam memahami kinerja pegawai serta dapat menjadi bahan pengambilan keputusan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) dalam KUSDARIANTO *et al.*, (2022) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Menurut Noor (2013) dalam SUHANTA dan JUFRIZEN (2022) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”

Dessler (2018:13) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian menurut Robbins dan Timothy (2015:89) dalam INDRIASARI *et al.*, (2020) kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kinerja merupakan hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja pegawai menurut Mathis & Jackson (2011) dalam SUHANTA dan JUFRIZEN (2022), pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kemudian Rivai & Basri dalam KUSDARIANTO *et al.*, (2022) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Bernardin dan Russel (dalam Silitonga, 2020:11), memberikan pengertian performance atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kemudian Rivai (2018:548) menjelaskan kinerja adalah sebagai berikut:

kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan”.

Sedangkan Pasolong (2010:176) dalam Indriasari et al., (2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

2.1.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Athar (2020) diantaranya adalah gaji, komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Pegawai bekerja dalam komunikasi yang bergerak secara dinamis, sehingga banyak faktor yang ikut mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja mereka, disamping faktor individu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh factor organisasi.

Kinerja menjadi perilaku yang multidimensi dengan berbagai faktor. Menurut Kasmir (2016:90) dalam KUSDARIANTO *et al.*, (2022) faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Gaya Kepemimpinan

Merupakan perilaku atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawannya.

3. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

4. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

5. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjelaskan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen ini diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

6. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, pegawai yang disiplin akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Suhanta dan Jufrizen (2022) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang baik, seperti sebagai berikut: Faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor sistem dan faktor kontekstual adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan (skill, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
3. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur dalam organisasi;
4. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh pemimpin kepada anggotanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Fahmi (2017:127), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:
 - a. Kecepatan
 - b. Target Kerja
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:
 - a. Kerapian
 - b. Ketelitian
 - c. Kesesuaian
3. Kerjasama
Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan
4. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:
 - a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
5. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif adalah:

- a. Kemauan
- b. Kemandirian

Sedangkan menurut Indriasari et al., (2020) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja,
Merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan tau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja,
Merupakan jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Pelaksanaan Tugas,
Kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan tanpa perlu adanya pengarahan atasan.
4. Tanggung Jawab.
Sikap atau perilaku untuk melaksanakan tugas secara prioritas dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko yang terjadi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan organisasi dan membentuk budaya organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sekelompok karakterteristik yang dimiliki individu yang di pandang sebagai pemimpin. Sementara pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi orang lain tanpa mengandalkan kekerasan (Bahri, 2018:68).

Menurut Wibowo (2015) dalam Suhanta dan Jufrizen (2022) kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivsi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

Stoner et al. (1996) dalam Bahri (2018:24) mendefinisikan kepemimpinan atau manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas anggota dalam hal berbagai aktivitas yang akan dilakukan. Kemudian Sagala (2018:2) menjelaskan kepemimpinan (leadership) adalah

serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Suhanta dan Jufrizen (2022) kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Menurut Erpidawati dan Susi (2019:2) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang dalam menggerakkan mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola fikir , cara kerja setiap pegawai agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan guna mencapai tujuan perusahaan.

Sule dan Donni (2018:3) menjelaskan pengertian kepemimpinan adalah sekumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengarahan dan aplikasi teknik manajemen. Berdasarkan uraian tersebut, maka Sule dan Donni (2018:3) menjelaskan terdapat tiga implikasi penting dari kepemimpinan adalah :

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja para pengikutnya
3. Kepemimpinan menfokuskan pada pencapaian tujuan. Kepemimpinan yang efektif berhubungan dengan berbagai tujuan baik tujuan perusahaan, tujuan kelompok/tim serta tujuan individu.

2.1.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi pikiran, emosi, sikap dan perilaku para anggota atau bawahan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan oleh pimpinan dalam memengaruhi karyawannya supaya sasaran perusahaan tercapai atau

dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Kusdianto *et al.*, 2022).

Gaya kepemimpinan menurut Simarmata *et al.*, (2021:43) adalah pola secara menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi dari sifat, falsafah dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menurut Indriasari *et al.*, (2020) merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pemimpin.

Adapun gaya kepemimpinan terbagi menjadi 4 diantaranya gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi, menginspirasi bawahannya dan mementingkan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai. Gaya kepemimpinan (Sopiah, dan Etta, 2022).

2.1.2.3 Bentuk-bentuk Gaya Kepemimpinan

Tohardi dalam Sutrisno (2017:222) ada beberapa jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Gaya persuasif. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya refresif. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya partisipatif. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya inofatif. Gaya inofatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya investigatif. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreativitas, inovatif, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan.

Simarmata *et al.*, (2021:44) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (*autocratic/authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*), dan kepemimpinan yang bebas (*free-rein/laissez faire leadership*) adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum.
- b. Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin.
- c. Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan sering kali menghindar diri dari tanggung jawab.

House dalam Simarmata *et al.*, (2021:454) mengidentifikasi ada 4 tipe atau gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Directive
Memberikan instruksi mengenai prosedur, klarifikasi tugas, dan pengaturan standar kinerja dengan jelas. Gaya ini bekerja mampu memberikan hasil paling baik bila pada pengerjaan tugas atau proyek yang tidak terstruktur, atau ketika tugas yang kompleks dan anggota tim yang kurang berpengalaman, kata Riggio.
2. Gaya Kepemimpinan Participative
Gaya ini memungkinkan karyawan atau anggota tim organisasi untuk memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan dalam memutuskan bagaimana pekerjaan akan dilakukan.
3. Gaya Kepemimpinan Supportive
Gaya ini melibatkan perhatian terhadap perasaan karyawan dan memberikan dorongan, berfokus pada hubungan personal dengan tim. Ini menunjukkan bahwa kepekaan pemimpin terhadap kebutuhan secara individu dan mempertimbangkan ketertarikan terbesar anggota tim.

4. Gaya Kepemimpinan Achievement Oriented

Gaya ini, pemimpin berfokus pada hasil, dan menantang karyawan untuk unggul dan menjadi sukses. Gaya ini, pemimpin berfokus pada hasil, dan menantang karyawan untuk unggul dan menjadi sukses.

Menurut Sopiah dan Etta (2022:20) ada beberapa macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kharismatik
Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpuakau oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti.
2. Kepemimpinan Transformasional
Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang mengisnpirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan.
3. Kepemimpinan transaksional
Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan.
2. Kepemimpinan visioner
Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang realitis, menarik dan kredibel mengenai masa depan organisasi.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, (2017) indikator-indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1. Karisma
Ditandai dengan kekuatan fisik dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.
2. Inspirasional
Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin mencapai tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.
3. Perhatian individu
Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.
4. Stimulus intelektual
Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan kenganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih

kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah karisma, inspirasional, perhatian individual dan stimulus intelektual, yang diharapkan dengan faktor-faktor dapat meningkatkan pertumbuhan suatu organisasi.

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi atau communication dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang artinya “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip (Suhanta dan Jufrizen, 2022). Menurut Sinambela, (2021) bahwa: “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Menurut Nofrion (2016) dalam (Kusdarianto *et al.*, (2022), komunikasi adalah transaksi, proses simbolik yang menuntut orang untuk mencoba mengubah sikap dan perilaku orang lain dengan membangun hubungan, bertukar informasi, memperkuat sikap dan perilaku orang lain untuk mengatur lingkungannya. Mangkunegara (2016:45) dalam Indriasari *et al.*, (2020) menjelaskan komunikasi adalah sebagai berikut:

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi pada umumnya sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok. Komunikasi adalah proses dimana informasi dipertukarkan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.

Menurut Effendy (2011) dalam Suhanta dan Jufrizen (2022), komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Kemudian KUSDARANTO *et al.*, (2022) mengatakan komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan disampaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti. Menurut TISNAWATI dan SAEFULLAH (2020:295) komunikasi memiliki beberapa elemen penting, yaitu:

1. Komunikasi melibatkan orang-orang, sehingga komunikasi yang efektif terkait dengan bagaimana orang-orang dapat berinteraksi satu sama lain secara lebih efektif.
2. Komunikasi berarti terjadinya berbagai informasi atau pemberian informasi maupun pengertian (*sharing meaning*), sehingga agar pemberian informasi maupun pengertian ini dapat terjadi, maka pihak-pihak yang berkomunikasi perlu menyadari dan mengerti berbagai istilah atau pengertian yang mereka gunakan dalam melakukan komunikasi. Jika tidak, maka kemungkinan terjadinya salah persepsi dalam komunikasi sangat tinggi.
3. Komunikasi melibatkan simbol-simbol, yang berarti komunikasi dapat berupa bahasa tubuh, suara, huruf, angka, dan lain-lain sebagai bentuk simbolis dari komunikasi yang dilakukan.

2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi Organisasi

Komunikasi memiliki tujuan dan manfaat yang dibutuhkan baik bagi pribadi pegawai maupun organisasi. Tujuan dan fungsi komunikasi secara langsung dapat memperbaiki kepribadian pegawai. Menurut SILVIANI (2020:34) ada empat tujuan komunikasi, yaitu:

1. Perubahan sikap Memberikan berbagai informasi kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai akan berubah sikapnya.
2. Perubahan pendapat Memberikan berbagai informasi pada pegawai dengan tujuan agar pegawai mau berubah pendapat dan persepsinya terhadap tujuan informasi yang disampaikan. Misalnya informasi mengenai kebijakan baru pemerintah yang biasanya selalu mendapat tantangan dari pegawai maka

harus disertai penyampaian informasi yang lengkap supaya pendapat pegawai dapat terbentuk untuk mendukung kebijakan tersebut.

3. Perubahan perilaku Memberikan berbagai informasi pada pegawai dengan tujuan agar pegawai akan berubah perilakunya. Misalnya informasi tentang kerugian dari tawuran agar siswa dan mahasiswa jangan ikut dalam kegiatan tawuran. Informasi untuk membiasakan cuci tangan sebelum makan agar senantiasa sehat dan tidak tertular penyakit.
4. Perubahan sosial Memberikan berbagai informasi pada pegawai, yang pada akhirnya bertujuan agar pegawai mau mendukung dan ikut serta terhadap tujuan informasi yang disampaikan.

Dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, komunikasi dalam organisasi atau sebuah lembaga menurut Tasnin *et al.*, (2020:91) akan melibatkan empat fungsi, yaitu:

1. Fungsi informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information-processing system*). Seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu:

1. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (*position of authority*) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya.

3. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara suka rela oleh pegawai akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan pegawai dapat dilaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (*newsletter, buletin*) dan laporan kemajuan organisasi; juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri pegawai terhadap organisasi.

Menurut Simarmata *et al.*, (2021:148) komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam lingkungan internal organisasi antara lain sebagai pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai hirarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh pegawai. Bila pegawai diminta untuk terlebih dahulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan ke atasan langsungnya, sesuai dengan uraian tugasnya, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, komunikasi itu menjalankan fungsi pengendalian. Tetapi komunikasi informal juga mengendalikan perilaku. Bila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi terlalu banyak (dan menyebabkan yang lain-lain terlihat buruk), mereka secara informal berkomunikasi, dan mengendalikan, perilaku anggota itu.
2. Komunikasi memperkuat *motivasi* dengan menjelaskan ke para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Penyusunan sasaran yang spesifik, umpan balik terhadap kemajuan ke arah sasaran, dan dorongan ke perilaku yang diinginkan merangsang motivasi dan menuntut komunikasi.
3. Bagi banyak pegawai, kelompok kerja mereka merupakan sumber pertama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental di mana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan. Oleh karena itu, komunikasi memfasilitasi pelepasan ungkapan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

Komunikasi memberi peluang bagi kita untuk melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan, oleh karena itu komunikasi mempunyai fungsi dalam kehidupan seseorang. Dibawah ini dijelaskan fungsi-fungsi komunikasi menurut Sutrisno (2017:43) yaitu sebagai berikut:

- a. Pertumbuhan individu, kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Semakin banyak pengalaman yang kita peroleh, maka semakin berkembang kita sebagai manusia.
- b. Belajar, erat hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses pembelajaran. Dalam hubungan ini, belajar berarti mengumpulkan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara keseluruhan.
- c. Kesadaran diri, kita sadar akan diri kita terutama berkat komunikasi, kita mendapatkan informasi dari orang lain (langsung ataupun tidak langsung) tentang diri kita.
- d. Integrasi dengan lingkungan, kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual, sering pula disebut kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pola pikiran dan tingkah laku secara terus-menerus.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Menurut Tisnawati dan Saefullah (2020:295) ada 5 (lima) elemen dari komunikasi organisasi yaitu :

1. Keterbukaan (openness).
Kemauan menanggapi dengan rasa senang hati informasi yang diterima didalam perusahaan.
2. Empati (empathy).
Merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam perusahaan.
3. Dukungan (supportiveness)
Situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif.
4. Rasa positif (positiveness).
Seseorang pegawai harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya dan mendorong orang lain untuk aktif berpartisipasi.
5. Kesetaraan (equality)
Pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak dapat meghargaan dan mempunyai sesuatu yang berguna untuk disumbangkan.

Menurut KUSDARIANTO *et al.*, (2022), terdapat lima indikator komunikasi organisasi yang efektif, yaitu:

1. Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan

Menurut Indriasari *et al.*, (2020), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

1. Bijaksana dan kesopanan
Dalam komunikasi ia memerlukan pilihan perkataan yang betul dan menyampaikan dengan bahasa yang halus.
2. Penerimaan umpan balik
Adanya penerimaan tanggapan dan adanya respon atas penyampaian gagasan atau informasi yang tersampaikan
3. Berbagi informasi
Menyampaikan informasi baik informasi tentang masalah yang terjadi maupun tentang informasi demi kemajuan perusahaan.
4. Memberikan informasi tugas
Penyampaian informasi yang isinya berkaitan dengan tugas yang perlu disampaikan kepada orang lain.
5. Mengurangi ketidakpastian tugas
Penyajian informasi dengan jelas dan lengkap sehubungan dengan implementasi tugas sehingga pekerja dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang berlaku.

2.1 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat tergantung dari gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik menurut Silitonga (2020:5) merupakan hal yang sangat penting dalam berbagai bentuk kegiatan yang dapat menciptakan pola hidup, bekerja dan bermain serta pimpinan berfungsi sebagai penggerak atau dinamisor dari sumber daya yang ada. Faktor kepemimpinan menurut Bahri (2018:23) memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan para anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Pimpinan mempengaruhi bawahan sedemikian trupa sehingga bawahan mau dan sadar untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi secara efektif dan efisien.

Secara psikologis aspek pemimpin menurut Silitonga (2020:6) sangat penting dalam pengarahan kerja karena sejauhmana pimpinan dapat memotivasi kerja SDM nya agar pegawai dapat bekerja secara produktif dan bertanggungjawab. Dengan

memberikan motivasi pegawai akan terpacu untuk bekeja secara optimal. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Wijayantini dan Raudhatul, 2022)

2.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Komunikasi memegang peranan yang penting dalam menjalin hubungan kerja, baik hubungan antara karyawan maupun antara pemimpin dan karyawan. Adanya komunikasi yang terbuka dan baik akan hubungan pegawai dengan pihak lainnya akan terpelihara kelangsungannya. Selain meningkatkan hubungan baik, komunikasi yang baik juga dapat menghindari dan mengatasi konflik kerja, mengurangi ketidakpastian serta dapat membagi pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan (Silviani, 2020:34).

Selain berfungsi mengendalikan perilaku anggota, komunikasi juga memperkuat motivasi dan kinerja dengan menjelaskan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Penyusunan sasaran yang spesifik, umpan balik terhadap kemajuan ke arah sasaran, dan dorongan ke perilaku yang diinginkan merangsang motivasi dan kinerja (Rinaati, 2019: 52). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Wijayantini dan Raudhatul, 2022)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Indriasari, et al., (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen, komunikasi, dan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik hanya

gaya kepemimpinan yang dalam kondisi sangat baik. Gaya kepemimpinan, komitmen, dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro

Penelitian Wijayantini dan Raudhatul (2022) dengan judul determinan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pengelola Bumdes Cangkring di masa pandemi Segmen. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perangkat desa dalam pengelola Bumdes. Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perangkat desa dalam pengelola Bumdes.

Penelitian Suhanta dan Jufrizen (2022) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi komunikasi. Hasil penelitian gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Kusdianto dan Haedar (2022) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Geralt dan Jantje (2020), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. Berdasarkan

hasil penelitian dan data yang di analisis, dapat di simpulkan: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Ringkasan hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaan dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada Tabel 2.2.

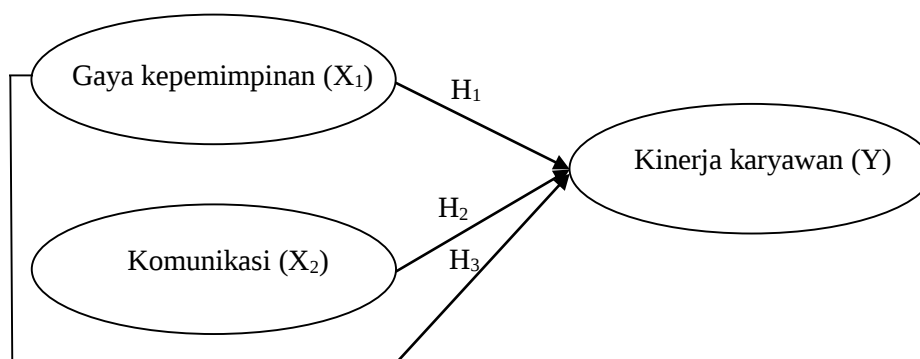
Tabel 2.2
Penelitian Sebelumnya

No	Judul/ Peneliti	Model	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (Indriasari, et al., 2020)	Analisi Regresi Linier berganda	Kepemimpinan, kedisiplinan dan komunikasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.	- Variabel dependent: kinerja pegawai - Variabel independent: kepemimpinan, dan komunikasi	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian. - Variabel komitmen
2	Determinan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pengelola Bumdes Cangkring di masa pandemi SEGMEN (Wijayantini dan Raudhatul, 2022)	Analisi regresi linier berganda	variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perangkat desa	- Variabel dependent: kinerja pegawai - Variabel independent: Kepemimpinan, komunikasi - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.
3	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi komunikasi. (Suhanta dan Jufrizen, 2022)	Analisi regresi linier berganda	gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Variabel dependent: kinerja pegawai - Variabel independent: kepemimpinan dan komunikasi - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.

No	Judul/ Peneliti	Model	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo (Kusdianto dan Haedar, 2022)	Analisi regresi linier berganda	gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja	- Variabel dependent: kinerja pegawai - Variabel independent gaya kepemimpinan dan komunikasi	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.

5	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. (Geralt dan Jantje, 2020)	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel dependent: kinerja pegawai - Variabel independent: gaya kepemimpinan, dan komunikasi - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.
---	---	----------------------------------	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber : Model penelitian sebelumnya (Wijayantini dan Raudhatul, 2022) dikembangkan penulis.

Gambar 2.3
Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

H₂: Diduga ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

H₃: Diduga ada pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh yang berlokasi di Jalan Pelangi No.23, Mulia, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah data mengenai kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pegawai .

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk salah satu jenis penelitian korelasional. Penelitian Korelasi menurut Ibrahim (2018:78) adalah suatu penelitian dengan mengumpulkan data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat guna mengukur seberapa besar tingkat hubungan dan pengaruh dari kedua atau lebih variabel yang diukur tersebut. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis data statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Adanya pengaruh dan korelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas berupa kepemimpinan dan komunikasi sementara variabel terikat berupa kinerja pegawai.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali

dikumpulkan (Sekaran dan Roger, 2017:177-178). Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu pada Bulan April Februari 2023 – Juli 2023. Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2023			Maret 2023			April 2023			Mai 2023			Juni 2023			Juli 2023		
1	Survei Awal																		
2	Penyusunan proposal																		
3	Pemeriksaan dan revisi proposal																		
4	Pengurusan dan pengajuan proposal ke prodi untuk diseminarkan																		
5	Seminar proposal																		
6	Perbaikan dan pengesahan hasil seminar																		
7	Penelitian dan penyusunan skripsi																		
8	Pemeriksaan dan revisi skripsi																		
9	Ujian komprehensif																		

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis menurut Sekaran dan Roger (2017:173) merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:75) adalah keseluruhan subyek penelitian. Sementara sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2017:123). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Koperasi dan UKM Aceh yang berjumlah tahun 2023 sebanyak 106 pegawai. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 52 pegawai. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode *Slovin* (Suwarno, 2012:55) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

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

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,10^2)}$$

$$= \frac{106}{1 + 106 (0,010)}$$

$$= \frac{106}{1 + 1,06}$$

$$= \frac{106}{2,06}$$

$$= 51,46 = 52 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode *slovin* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 51 pegawai atau 49,06% dari 106 jumlah pegawai. Penarikan sampel dilakukan secara strata proporsional yaitu berdasarkan bagian/bidang kerja (Sekaran dan Bougie, 2016:131). Setelah populasi distratakan secara bermakna yaitu berdasarkan bagian/bidang kerja, selanjutnya sampel anggota dari tiap-tiap strata dapat diambil sebesar 49,06% dari jumlah sampel. Jumlah populasi dan sampel dapat dilihat seperti pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Jumlah Populasi dan Sampel Pegawai

No	Bidang Kerja	Populasi (Pegawai)	Sampel (49,06%)
1	Sekretariat	21	10
2	Bidang Kelembagaan	15	7
3	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	12	6
4	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	34	17
5	Bidang Pemberdayaan Koperasi	14	7
6	Bidang Pelatihan Koperasi dan UKM	10	5
	Jumlah	106	52

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Aceh, 2023

3.3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer menurut Sekaran dan Roger (2017:75) merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan daftar kuesioner yang telah dipersiapkan kepada pegawai. Daftar kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang identitas responden, pertanyaan mengenai kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pegawai. Kuesioner yang digunakan berbentuk tertutup dengan sejumlah item pertanyaan yang berbentuk pilihan.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori. Kategori skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.3

Table 3.3
Skala Pengukuran

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

3.4. Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan sebanyak 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Karakteristik variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran Skala	Item Pertanyaan
	Dependen				
1	Kinerja pegawai (Y)	Kuantitas dan kualitas berhubungan dengan mutu hasil kerja dalam melaksanakan tugas, kepemimpinan akan memberi contoh kepada anggotanya dalam upaya mencapai tujuan (Afandi, 2018:89)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja, 3. Efesiensi tugas 4. Disiplin kerja 5. Kepemimpinan	1-5	A1
				1-5	A2
				1-5	A3
				1-5	A4
				1-5	A5
	Independen				
1	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan tranformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2017)	1. Karisma 2. Inspirasional 3. Perhatian Individu 4. Stimulus Intelektual	1-5	B1
				1-5	B2
				1-5	B3
				1-5	B4
2	Komunikasi (X ₂)	Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain yang dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang maksud (Indriasari et al., 2020).	1. Bijaksana dan kesopanan 2. Penerimaan umpan balik 3. Berbagi informasi 4. Memberikan informasi tugas 5. Mengurangi ketidakpastian tugas.	1-5	C1
				1-5	C2
				1-5	C3
				1-5	C4
				1-5	C5

3.5 Peralatan Analisis

Analisis data primer dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi dengan bantuan perangkat SPSS Versi 19. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dibentuk sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Validitas

Validitas menurut Ovan dan Saputra (2020:2) berasal dari kata *reliability* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas dari suatu perangkat tes dapat diartikan kemampuan suatu tes untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas memperlakukan sejauhmana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur. Artinya instrumen dapat mengungkapkan data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari kenyataan sebenarnya.

Pengukuran validitas untuk penggunaan kuesioner dalam penelitian ini menurut menurut Ovan dan Saputra (2020:3) dilakukan dengan validitas konstruk (*construct validity*) dimana sebuah kuesioner yang berisikan beberapa pertanyaan dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi dengan yang lainnya. Uji validitas menurut Ghazali (2013: 45) dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations* dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom (df)*= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan peberhemajan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki *reliability* tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas menurut Ovan dan Saputra (2020:4) adalah istilah yang di pakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten

apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menurut Ovan dan Saputra (2020:17) hasil tes di katakan reliabel jika skor amatan mempunyai nilai yang lebih dari atau sama dengan 0,6 atau sebaliknya tidak reliabel jika skor amatan mempunyai nilai yang kurang dari 0,6.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepercayaan terhadap hasil analisis regresi linier. Hasil regresi menurut Purnomo (2017: 107) di anggap model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yang di persyaratkan, sehingga dapat dipastikan hasil estimasi bebas dari bias dan dapat di percaya. Asumsi klasik yang di persyaratkan terdiri dari uji normalitas residual, uji multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas residual pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah data yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menurut Purnomo (2017: 108) dengan melihat penyebaran data pada sumber regional pada grafik Normalitas P-P Plot of Regression Standardized residual. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Purnomo (2017: 112).

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independent yang terdapat dalam model regresi linier memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna di tandai oleh koefisien korelasi yang tinggi hingga mendekati 1. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi atau senpurna di antara variabel bebas. Uji

multikolinieritas menurut Purnomo (2017: 116) dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolrencae lebih dari 0,1 maka di nyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sama tidaknya varian residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya pada model regresi. Apabila residual memiliki varian yang sama, data mengalami gejala heterokedastitas atau sebaliknya. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak terjadi heterokedastisitas. (Yusuf dan Lukman, 2018:76)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*, dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdapat titik-titik (point-point) membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013:105).

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_0

Adapun Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti terlihat pada Tabel 3.1

Tabel - 3.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_1	$H_0 : \beta_1 = 0$	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh
H_2	$H_0 : \beta_1 = 0$	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

1.4.1 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_0

Adapun rancangan pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti terlihat pada Tabel 3.2

Tabel - 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_4	$H_0 : \beta_1 = 0$	Kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

4.1.1 Sejarah Singkat.

Hadirnya Dinas Koperasi dan UKM di Provinsi Aceh berawal dari adanya surat keputusan Kanwil Departemen Koperasi dan UKM Republik Indonesia untuk pembentukan Dinas tersebut diseluruh Indonesia. Dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 99 Tahun 1999 era otonomi daerah dibentuklah dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi Provinsi Aceh dari Instansi vertikal Kementerian Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi.

Di era orde baru di bawah kekuasaan yang sentralistik, Dinas Koperasi masih terpisah dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Masing-masing memiliki fungsi tersendiri. Namun dengan adanya perubahan deregulasi, berubah Nomenklatur dari Perindustrian Perdagangan Koperasi menjadi Dinas Koperasi dan Perindustrian Perdagangan. Keberadaan Dinas tersebut kemudian di perkuat oleh Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Aceh dan kemudian ditindak lanjuti oleh hadirnya Peraturan Gubernur Aceh Nomor 120 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Aceh.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 120 Tahun 2016 maka yang menjadi Misi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Aceh adalah : “Terwujudnya Koperasi Mandiri dan Tangguh serta UKM Naik Kelas 2022”. Sementara Visinya adalah:

1. Meningkatkan Jumlah Koperasi yang Mandiri dan Tangguh melalui Keaktifan, Kesehatan atau Akuntabilitas, serta Kualitas dan Prestasi Koperasi di Provinsi Aceh;

2. Meningkatkan Jumlah Usaha Kecil dan Menengah Naik Kelas di Provinsi Aceh melalui Pertumbuhan Wirausaha Baru, Semangat Kreatif dan Inovatif, dan Pemasaran Nasional dan Internasional.

4.1.2 Tugas, Fungsi dan Kewenangan

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Peraturan Gubernur Aceh Nomor 120 Tahun 2016, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan urusan ketatausahaan;
- b. penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. pelaksanaan penyusunan dan perumusan kebijakan teknis di bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- d. pelaksanaan peningkatan keterpaduan penyusunan rencana dan program antar instansi terkait di bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- e. pembinaan dan pengembangan koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- f. pelaksanaan pemantauan operasional koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- g. penyelenggaraan promosi, informasi dan pameran dalam rangka pengembangan koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- h. pembinaan UPTD; dan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau Lembaga terkait lainnya di bidang Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

4.1.3 Struktur Organisasi.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh adalah salah satu perangkat daerah unsur pelaksana program kerja pemerintah di bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab terhadap

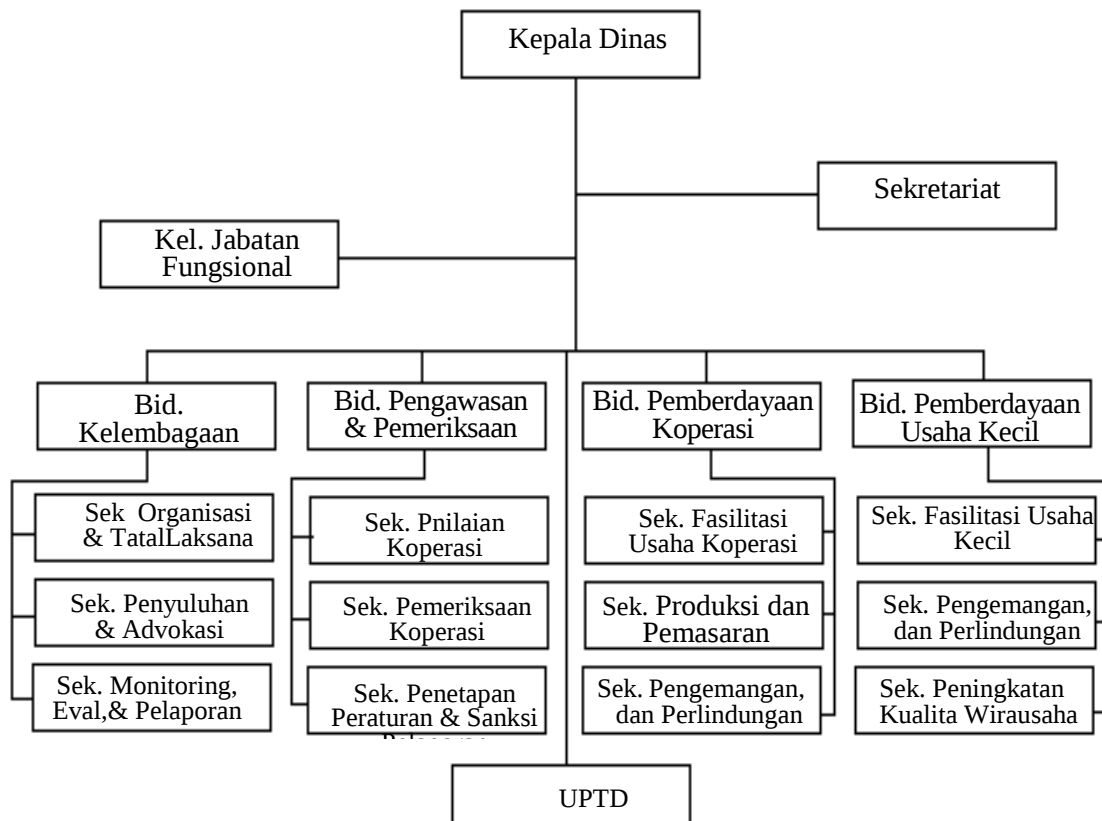
Kepala Daerah (Gubernur) melalui Sekretariat Daerah. Untuk melaksanakan fungsi dan tugas-tugasnya, Dinas ini telah membentuk struktur organisasi secara efektif. Struktur organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antara pegawai yang melaksanakan tugasnya. Sehingga memegang peranan penting dalam pembagian fungsi dan wewenang serta tanggungjawab dalam hubungan kerjasama antara satu dengan yang lainnya.

Struktur organisasi Dinas Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 120 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Aceh. Struktur Organisasi tersebut menganut sistem organisasi garis dimana seorang pimpinan membahawahi secara langsung sejumlah bawahannya. Struktur organisasi Dinas Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh terdiri dari 4 (empat) bidang kerja, 1 (satu) sekretariat dan membawahi 1 (satu) jabatan Fungsional dan 1 (satu) UPTD.

Lebih rinci bidang kerja pada Dinas Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh terdiri dari Bidang Kelembagaan; Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan; Bidang Pemberdayaan Koperasi dan Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil yang masing-masing dipimpin oleh kepala Bidang dan bertanggung jawab terhadap kepala Dinas. Masing-masing Bidang Kerja pada Dinas Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh membawahi tiga seksi yang di pimpin oleh kepala seksi dan bertanggungjawab terhadap kepala Bidang.

Sementara Sekretariat membawahi tiga Sub Bagian yaitu Subbagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat; Subbagian Keuangan dan Pengelolaan Aset; dan Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Sub Bagian dan Bertanggungjawab kepada Sekretariat. Unsur-unsur Struktur

organisasi Dinas Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Karakteristik tersebut dapat ditunjukkan dari tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Perbedaan karakteristik tersebut membuat berbedanya sikap, persepsi dan perilaku pegawai dalam bekerja. Karakteristik pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden/ Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

No	Karakteristik		Frekwensi (n)	Persentase (%)
1	Umur	31-35 tahun	2	3.8
		35-40 tahun	15	28.8
		41-45 tahun	20	38.5
		46-50 tahun	14	26.9
		>50 tahun	1	1.9
		Total	52	100,0
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	34	65.4
		Perempuan	18	34.6
		Total	52	100,0
3	Pendidikan	SLTA	10	19.2
		S1	35	67.3
		S2	7	13.5
		Total	52	100,0
4	Masa kerja	<10 Tahun	5	9.6
		11-15 Tahun	16	30.8
		16-20 Tahun	27	51.9
		>20 Tahun	4	7.7
		Total	52	100,0

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Dari hasil pendataan terhadap 52 pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa sebahagian besar atau 38,5% dari jumlah pegawai yang terdata berumur antara 41–45 tahun. Ada 1,9% dari jumlah pegawai dengan umur lebih dari 50 tahun dan 3,8% berumur lebih muda yaitu antara 31-35 tahun. Selebihnya 28,8% dan 26,9% masing-masing dengan tingkat umur antara 35-40 tahun dan 46-50 tahun dengan jumlah pegawai masing-masing sebanyak 27,5%.

Dari 51 pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh yang terdata sebahagian besar atau 65,4% berjenis kelamin laki-laki dan selebihnya 34,6% berjenis kelamin perempuan. Mereka sebahagian besar atau 67,3% dengan tingkat pendidikan

S1. Ada sebahagian kecil atau 13,5% dengan tingkat pendidikan S2. Hanya 19,2% dari jumlah mereka dengan tingkat pendidikan SLTA.

Dilihat dari pengalaman kerja, sebahagian besar atau 51,9% dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh telah bekerja antara 16-20 tahun. Ada 7,7% dari jumlah pegawai dengan masa kerja lebih dari 20 tahun dan 9,6% baru bekerja kurang dari 10 tahun. Selebihnya atau 30,8% dari jumlah pegawai dengan pengalaman kerja antara 11-15 tahun.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel penelitian kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Gambaran Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

No	Kinerja pegawai	Sgt Td Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.	0	0,0	1	1.9	6	11.5	27	51.9	18	34.6	4.19
2.	Pegawai selalu bekerja secara teliti sehingga pekerjaan yang pegawai siapkan sesuai dengan harapan semua pihak.	0	0,0	1	1.9	14	26.9	30	57.7	7	13.5	3.83
3.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan tanpa adanya tambahan biaya dan fasilitas baru.	0	0.0	0	0.0	11	21.2	35	67.3	6	11.5	3.90
4.	Pegawai selalu mengutamakan pekerjaan siap pada waktunya dan akan memperbaiki tugas-tugas dengan segera jika ada kesalahan.	0	0,0	0	0.0	29	55.8	19	36.5	4	7.7	3.52
5.	Pegawai sering mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang terkendala atau ketidakhadiran.	0	0.0	7	13.5	17	32.7	25	48.1	3	5.8	3.46
Rerata		3,78										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.2 di atas menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,78 satuan. Nilai

tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja pegawai tersebut. Walaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebagian kecil.

Kuantitas hasil kerja menjadi indikator kinerja pegawai yang terbaik pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 4,19 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pegawai selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.

Sementara sifat kepemimpinan menjadi indikator kinerja pegawai yang masih rendah pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,46 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan bahwa sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika pegawai sering mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang terkendala atau ketidakhadiran.

4.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel penelitian gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Gambaran Gaya Kepemimpinan pada Dinas Koperasi
dan UKM Provinsi Aceh

No	Gaya Kepemimpinan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pimpinan memiliki karisma yang baik sehingga menjadi panutan pada bawahannya.	0	0,0	0	0.0	29	55.8	19	36.5	4	7.7	3.52
2.	Pimpinan memiliki inspirasional dalam membuat pencapaian dan tujuan organisasi.	0	0,0	0	0.0	25	48.1	24	46.2	3	5.8	3.58
3.	Pimpinan sering memperhatikan pekerjaan, sebagai dasar atau tolak ukur dalam melakukan pekerjaan selanjutnya.	0	0.0	7	13.5	17	32.7	25	48.1	3	5.8	3.46
4.	Pimpinan sering memberikan stimulus intelektual dalam bentuk bimbingan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan	0	0,0	1	1.9	14	26.9	30	57.7	7	13.5	3.83
Rerata		3,59										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.3 di atas menjelaskan gaya kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rerata 3,59 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang gaya kepemimpinan tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Stimulus intelektual menjadi indikator gaya kepemimpinan yang terbaik pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,83 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh menjawab setuju jika pimpinan

sering memberikan stimulus intelektual dalam bentuk bimbingan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Sementara perhatian individu menjadi indikator gaya kepemimpinan yang masih rendah pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,46 satun. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika pimpinan sering memperhatikan pekerjaan, sebagai dasar atau tolak ukur dalam melakukan pekerjaan selanjutnya. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

4.3.3 Variabel Komunikasi

Variabel penelitian komunikasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel

4.4.

Tabel 4.4
Gambaran Komunikasi Organisasi Pada Dinas Koperasi
dan UKM Provinsi Aceh

No	Komunikasi	Sgt Tdl Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pimpinan dan rekan kerja selalu berkomunikasi dengan perkataan dan susnan bahasa yang ramah dan menyenangkan.	0	0,0	0	0.0	20	38.5	23	44.2	9	17.3	3.79
2.	Pimpinan dan rekan kerja sering menerima tanggapan dan adanya respon atas sesuatu informasi yang pegawai sampaikan.	0	0.0	1	1.9	20	38.5	29	55.8	2	3.8	3.62
3.	Pimpinan dan rekan kerja selalu menyampaikan informasi secara terbuka mengenai masalah yang terjadi dalam instansi.	0	0.0	4	7.7	16	30.8	20	38.5	12	23.1	3.77
4.	Pimpinan dan rekan kerja sering menukar pendapat tentang kesulitan pelaksanaan tugas selama pekerjaan berlangsung.	0	0,0	3	5.8	13	25.0	19	36.5	17	32.7	3.96

No	Komunikasi	Sgt Tdl Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
5.	Sebelum pelaksanaan pekerjaan adanya pengarahan dan instruksi dengan jelas dan lengkap sehubungan dengan implementasi tugas.	0	0.0	4	7.7	16	30.8	17	32.7	15	28.8	3.83
	Rerata	3,79										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.4 di atas menjelaskan komunikasi organisasi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,79 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang komunikasi tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Memberikan informasi tugas menjadi indikator komunikasi yang terbaik yang terjadi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,96 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pimpinan dan rekan kerja sering menukar pendapat tentang kesulitan pelaksanaan tugas selama pekerjaan berlangsung. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Penerimaan umpan balik menjadi indikator komunikasi yang masih rendah yang terjadi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,62 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan bahwa sebahagian besar dari jumlah pegawai mengatakan setuju jika pimpinan dan rekan kerja sering menerima tanggapan dan adanya respon atas sesuatu informasi yang pegawai sampaikan.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

1) Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebagaimana yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Semakin konsisten jawaban yang diberikan maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan.

Pengujian kehandalan dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Priyanto, 2012: 26). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji kehandalan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel. 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator Pertanyaan	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja pegawai (Y)	A1 s/d A5	0,737	Handal
2	Gaya kepemimpinan (X ₁)	B1 s/d B4	0,667	Handal
3	Komunikasi (X ₂)	C1 s/d C5	0,901	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing atribut pertanyaan yang digunakan untuk pengumpulan data variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan komunikasi diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,737, 0,667, dan 0,901. Nilai hasil pengujian tersebut telah memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian alat

ukur yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini telah dapat dipercaya.

2) Hasil Uji Validitas

Setelah dapat dipercaya, maka kuesioner harus bebas dari kesalahan dalam arti kuesioner yang digunakan harus dapat berfungsi memberikan data yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dan kenyataan yang terjadi sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data primer harus melewati uji validitas sehingga data tentang citra destinasi, sarana dan prasarana, *experience to visit religious* dan *revisit intention* dapat mewakili berbagai kejadian yang benar-benar diharapkan terjadi.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*. Uji *pearson product-moment* menghasilkan nilai dari 0 sampai dengan 1 yang menggambarkan hubungan kekuatan skor item pertanyaan dengan skor data yang digunakan secara keseluruhan. Semakin mendekati satu maka akan semakin kuat daya dukung indikator penelitian terhadap variabel yang digunakan. Nilai korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 52 sampel yaitu sebesar 0,279. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Indikator		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 52	Keterangan
A1	Kinerja pegawai (Y)	0.880	0,279	Valid
A2		0.772	0,279	Valid
A3		0.827	0,279	Valid
A4		0.831	0,279	Valid
A5		0.934	0,279	Valid
B1	Gaya kepemimpinan (X ₁)	0.672	0,279	Valid
B2		0.552	0,279	Valid
B3		0.579	0,279	Valid
B4		0.807	0,279	Valid

Indikator		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 52	Keterangan
C1	Komunikasi (X ₃)	0.818	0,279	Valid
C2		0.582	0,279	Valid
C3		0.767	0,279	Valid
C4		0.714	0,279	Valid
C5		0.583	0,279	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

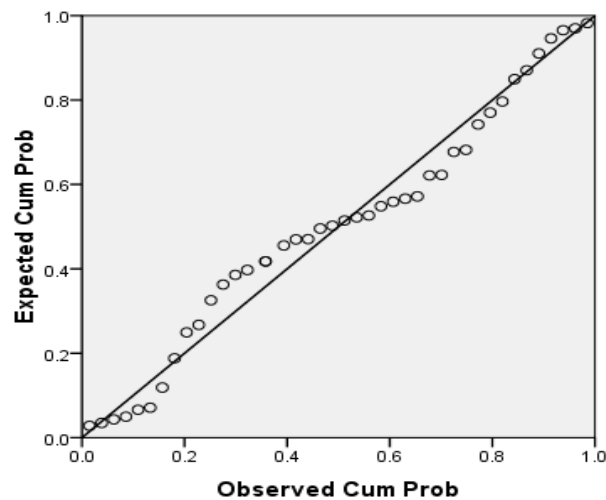
Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa data primer yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai yang terbentuk dari item pertanyaan item A1 sampai dengan A5, variabel gaya kepemimpinan yang terbentuk dari item pertanyaan item B1 sampai dengan B4, dan variabel komunikasi yang terbentuk dari item pertanyaan item C1 sampai dengan C5 seluruhnya memiliki koefisien korelasi r hitung $>$ nilai r tabel *product-moment* pada *level of significant* 5% (0,279) sebagaimana terlihat pada Lampiran 7. Dengan demikian seluruh butir indikator ukur yang digunakan dalam pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan signifikan sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1) Hasil Pengujian Normalitas.

Data skala yang digunakan untuk pembentukan variabel kinerja pegawai (Y), gaya kepemimpinan (X₁), dan komunikasi (X₂) pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P – P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Grafik P-P Plot Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Kinerja pegawai



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dengan jumlah data sebanyak 52 dan seluruhnya tersebar masuk dalam kategori garis distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya sebagaimana terlihat pada Lampiran.

2) Pengujian Multikolinieritas.

Hubungan linier dua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan komunikasi (X_2) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics*. Jika VIF lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X_1)	0.479	2.086	Non Multikolinieritas
3	Komunikasi (X_3)	0.479	2.086	Non Multikolinieritas

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

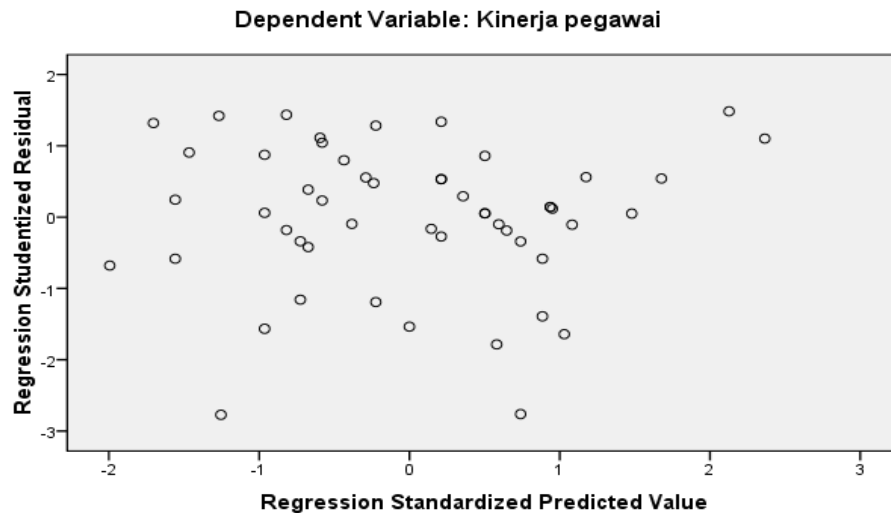
Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan komunikasi (X_2) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

3) Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang di kenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan komunikasi (X_2) mempunyai varian yang sama dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh, sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2

Gambar 4.2
Scatter Plot Uji Heterokedastisitas



Hasil uji heterokedastisitas sebagaimana terlihat dalam gambar diatas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuktikan dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan interval dari 2 (dua) variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kenaikan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh pada tingkat kesalahan tertentu (*signifcansi*) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat Tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan
dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada
Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,880	0,269	
	Gaya kepemimpinan	0,488	0,106	0,489
	Komunikasi	0,298	0,073	0,434

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

4.5.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Dari hasil out put spss pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,880 + 0,488X_1 + 0,221X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh adalah sebesar 0,880 menjelaskan jika gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh secara konstan berada pada posisi 0,880 satuan skala likert. Kondisi ini menandakan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh masih tergolong rendah atau masih di bawah nilai 1.
2. Koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,488, menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan skala likert pada pola gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh sebesar 0,488 satuan skala likert. Kondisi ini disebabkan karena kepemimpinan yang baik dapat menciptakan pola hidup, bekerja dan bermain serta pimpinan berfungsi sebagai penggerak atau dinamisor dari sumber daya yang ada. Pimpinan juga dapat memotivasi kerja SDM nya agar pegawai dapat bekerja secara produktif dan bertanggungjawab. Dengan memberikan motivasi pegawai akan

- terpacu untuk bekerja secara optimal (Silitonga, 2020 :5). Selain itu pimpinan akan menggerakkan dan mengarahkan para anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Pimpinan mempengaruhi bawahan sedemikian rupa sehingga bawahan mau dan sadar untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi secara efektif dan efisien (Bahri, 2018:23).
3. Koefisien regresi pengaruh komunikasi sebesar 0,298 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan skala likert variabel komunikasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh sebesar 0,298 satuan skala likert. Kondisi ini disebabkan karena komunikasi dapat berperan dalam meningkatkan jalinan hubungan kerja, baik hubungan antara karyawan maupun antara pemimpin dan karyawan. Selain meningkatkan hubungan baik, komunikasi yang baik juga dapat menghindari dan mengatasi konflik kerja, mengurangi ketidakpastian serta dapat membagi pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan (Silviani, 2020:34). Selain itu komunikasi juga dapat memperkuat motivasi dan kinerja dengan menjelaskan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar (Rinaati, 2019: 52).

4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara komitmen , gaya kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi

berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kemudian dari hasil kolerasi dapat diketahui hasil korelasi determinasi (r^2) yang menjelaskan sejauhmana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari hasil out put SPSS pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,857	.0,735	0,724

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Koefisien korelasi R sebesar 0,857 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas (gaya kepemimpinan (X_1), dan komunikasi (X_2)) dengan kinerja pegawai (Y) pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh, dengan keeratan 0,857 atau 85,7%. Hubungan tersebut tergolong kuat dengan koefisien keeratan hubungan masuk dalam kategori 0,60 – 0,799 (Sugiyono, 2012:250).

Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,735 menjelaskan, peran variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh adalah sebesar 0,735 atau 73,5%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,265 atau 26,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.5.3. Pembuktian Hipotesis

4.5.3.1 Pembuktian Secara Partial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,880	0,269	3.275	2,011	0.002
	Gaya kepemimpinan	0,488	0,106	4.602	2,011	0.000
	Komunikasi	0,298	0,073	4.087	2,011	0.000

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4.602 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,011. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhanta dan Jufrizen (2022) dan KUSDARIANTO dan HAEDAR (2022) yang berhasil membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Hasil analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.087 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} tingkat kesalahan 5% adalah 2,011. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Suhanta dan Jufrizen (2022) dan KUSDARIANTO dan HAEDAR (2022) yang berhasil membuktikan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.3.2 Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F Tabel	Sig.
1	Regression	8.595	2	4.297	67.799	3,19	0,000
	Residual	3.106	49	.063			
	Total	11.701	51				

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 67.799 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikan % dan df 96 adalah sebesar 3,19. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung ($67.799 > 3,19$) sehingga hipotesis H_a yang menyatakan gaya kepemimpinan (X_1), dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh dapat diterima kebenarannya.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini telah menimbulkan implikasi yang luas bagi semua pihak khususnya Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh sebagai tempat dilakukannya penelitian. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh perlu mempertahankan kinerja pegawai yang telah di capai selama ini dengan perilaku organisasi yang lebih baik

meliputi gaya kepemimpinan dan komunikasi. Gaya kepemimpinan dan komunikasi telah menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan pegawai dapat diterapkan lebih baik maka akan membuat kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh akan semakin baik.
2. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh. Dengan demikian jika komunikasi dalam organisasi dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh akan semakin baik.
3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh
 - a. Pimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh perlu memiliki perhatian pada pekerjaan individu sebagai aspek dari gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat memperhatikan seluruh pekerjaan pegawai sebagai dasar atau tolak ukur untuk memberikan pekerjaan selanjutnya.
 - b. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh perlu mengembangkan komunikasi yang lebih toleran sehingga pimpinan dan rekan kerja dapat menerima umpan

balik dari tanggapan maupun respon atas sesuatu informasi yang pegawai sampaikan.

2. Bagi Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh

Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh perlu mengembangkan sikap kepemimpinan yang lebih baik sehingga dapat mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang terkendala atau ketidakhadiran.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Penelitian yang akan datang perlu menggunakan indikator gaya kepemimpinan dan komunikasi yang lebih relevan dengan kondisi organisasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Reneka Cipta, Jakarta.
- Bahri, Moh. Saiful (2018) *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen Surabaya*: Jagad Publishing
- Erpidawati dan (٢٠١٩) Susi Yulianty *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Purwokerto: Pena Persada.
- Fahmi, Irham, (2017). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Alfabeta: Bandung
- Griffin, Ricky w (2017) *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- Ibrahim, A., dkk. (2018). *Metodelogi Penelitian*. Makasar: Gunadarma Ilmu
- Ovan dan Andika Saputra (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendiakia Indonesia
- Purnomo, Rochmat Aldy, (2017: 107). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group
- Rivai, Veithzal (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sekaran Uma dan Roger Bougie (2017) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Silitonga, Eddy Sanusi (2020) *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sule, Tisnawati Ernie dan Saefullah Kurniawan (2018) *Pengantar Manajemen*. Granada Media, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Prenadamedia Group.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Padmadewi, Ni Nyoman dan Luh Putu Artini (2018) *Literasi di Sekolah, dari Teori ke Praktik*. Bali: Nilacakra
- Indriasari, Hermin Putri., Woro Utari., Nogroho Mardi W (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *JMM Online* Vol. 4 No. 3 Hal 421-435.
- Wijayantini, Bayu dan Raudhatul Safitri (2022) determinan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pengelola Bumdes Cangkring di masa pandemi *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 18 No 2 Hal 275-280. .
- Suhanta, Bambang dan Jufrizen (2022) Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Komunikasi *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Hal: 1396-1412. .
- Kusdianto, Indra., Rismalasari., dan Haedar 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* Vol 8 No 1,.Hal 83-92.
- Geralt, Fahmi Elia., Rosalina A.M. Koleangan dan Jantje L. Sepang (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera *Jurnal EMBA* Vol.8 No.2 Hal. 89 – 98.
- Simarmata, Nenny Ika Putri., dan ,ridiAhmad FaNurma Fitrianna · (2021) *Manajemen: Sebuah Pengantar*. Medan Yayasan Kita Menulis
- Tasnim, Tasnim., dan ,Sunu WahyudhiMarto Silalahi (2020) *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Silviani, Irene (2020) *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopiindo.
- Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji (2022) *Gaya Kepemimpinan, Keterikatan Kerja dan Kinerja* Malang: Imara Publisher
- Riinawati (2019) *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Pres

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI ACEH

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Identitas Responden

Umur : ☐ <21 ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35
☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ >50

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Pendidikan : ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ DIII ☐ SI ☐ S2

Pengalaman Kerja : ☐ <5 tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun ☐ 21-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ >30 tahun

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (✓) pada angka pilihan:

NO	Kinerja pegawai Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Netral	Setuju	Sgt Setuju
		1	2	3	4	5
A1.	Saya selalu bekerja secara teliti sehingga pekerjaan yang saya siapkan sesuai dengan harapan semua pihak.	1	2	3	4	5
A2.	Saya selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.	1	2	3	4	5
A3.	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.	1	2	3	4	5
A4	Saya selalu mengutamakan pekerjaan siap pada waktunya dan akan memperbaiki tugas-tugas dengan segera jika ada kesalahan.	1	2	3	4	5
A5	Saya sering mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang terkendala atau ketidakhadiran.	1	2	3	4	5
NO	Kepemimpinan Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Netral	Setuju	Sgt Setuju
		1	2	3	4	5
B1	Pimpinan memiliki karisma yang baik sehingga menjadi panutan pada bawahannya.	1	2	3	4	5
B2	Pimpinan memiliki inspirasional dalam membuat pencapaian dan tujuan organisasi.	1	2	3	4	5

B3	Pimpinan sering memperhatikan pekerjaan, sebagai dasar atau tolak ukur dalam melakukan pekerjaan selanjutnya.	1	2	3	4	5
B4	Pimpinan sering memberikan stimulus intelektual dalam bentuk bimbingan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
NO	Komunikasi Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt. Tdk Setuju	Tdk Setuju	Netral	Setuju	Sgt. Setuju
D1.	Pimpinan dan rekan kerja selalu berkomunikasi dengan perkataan dan susunan bahasa yang ramah dan menyenangkan.	1	2	3	4	5
D2.	Pimpinan dan rekan kerja sering menerima tanggapan dan adanya respon atas sesuatu informasi yang saya sampaikan.	1	2	3	4	5
D3.	Pimpinan dan rekan kerja selalu menyampaikan informasi secara terbuka mengenai masalah yang terjadi dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
D4.	Pimpinan dan rekan kerja sering menukar pendapat tentang kesulitan pelaksanaan tugas selama pekerjaan berlangsung.	1	2	3	4	5
D5.	Sebelum pelaksanaan pekerjaan adanya pengarahan dan instruksi dengan jelas dan lengkap sehubungan dengan implementasi tugas.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2. DATA TABULASI KUESIONER

NO	KARAKTERISTIK				KINERJA							GAYA KEPEMIMPINAN					KOMUNIKASI					
					A1	A2	A3	A3	A5	Y		B1	B2	B3	B4	X1	C1	C2	C3	C4	C5	X2
1	6	1	2	3	4	5	4	5	4	4.4		5	3	4	4	4.0	5	4	5	5	5	4.8
2	5	1	4	3	3	5	4	4	4	4		4	4	4	4	4.0	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3.8		3	3	3	4	3.3	4	4	4	4	4	4
4	3	1	4	2	4	4	2	3	3	3.2		3	3	4	4	3.5	3	3	3	3	3	3
5	4	2	5	4	5	5	4	3	4	4.2		3	4	4	4	3.8	5	4	5	5	5	4.8
6	4	1	4	2	3	4	3	3	2	3		3	3	2	3	2.8	3	3	3	3	3	3
7	5	2	4	3	4	5	4	5	4	4.4		5	5	4	4	4.5	4	4	4	5	5	4.4
8	5	1	2	3	4	4	3	4	4	3.8		4	4	4	3	3.8	4	4	3	4	4	3.8
9	4	1	4	3	3	5	4	4	4	4		4	4	4	4	4.0	4	4	4	4	5	4.2
10	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3.4		3	3	3	4	3.3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	4	2	5	5	4	3	4	4.2		3	4	4	4	3.8	4	4	5	5	3	4.2
12	2	1	4	2	4	4	3	3	4	3.6		3	3	4	3	3.3	3	3	3	4	2	3
13	5	1	2	3	4	3	5	4	2	3.6		4	3	2	5	3.5	5	4	5	5	5	4.8
14	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4		4	3	4	4	3.8	4	4	3	5	3	3.8
15	3	1	4	2	4	4	4	3	4	3.8		3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	5	4.2
16	3	1	5	2	4	4	4	4	3	3.8		4	5	3	4	4.0	5	4	4	5	5	4.6
17	4	2	5	4	4	3	3	4	3	3.4		4	4	3	3	3.5	4	4	4	4	4	4
18	5	1	4	3	4	4	4	3	3	3.6		3	3	3	2	2.8	3	3	3	4	4	3.4
19	4	2	4	2	5	5	4	3	4	4.2		3	4	4	4	3.8	5	4	5	5	5	4.8
20	5	1	2	3	4	3	3	4	3	3.4		3	4	4	4	3.8	3	3	3	3	4	3.2
21	3	1	4	1	3	2	3	3	2	2.6		4	3	3	3	3.3	3	2	4	2	2	2.6
22	4	1	5	3	4	4	3	3	4	3.6		3	4	4	3	3.5	3	3	3	4	3	3.2
23	4	1	4	3	4	4	5	4	4	4.2		4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4
24	5	1	4	3	4	4	3	3	2	3.2		3	3	2	3	2.8	3	3	3	3	3	3
25	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3.6		3	3	3	4	3.3	4	3	4	4	4	3.8
26	3	1	4	1	3	3	3	3	2	2.8		3	3	2	3	2.8	3	3	2	2	2	2.4
27	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4.0	4	4	5	5	4	4.4
28	5	2	2	3	4	4	4	3	3	3.6		3	3	3	4	3.3	3	3	4	4	3	3.4
29	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5.0	5	4	5	5	5	4.8
30	3	2	5	3	4	4	3	3	3	3.4		3	3	3	3	3.0	3	3	2	3	3	2.8
31	3	1	4	1	3	4	4	3	3	3.4		3	4	3	4	3.5	3	3	3	3	3	3
32	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5		5	5	4	5	4.8	5	4	5	5	5	4.8
33	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3		3	3	4	3	3.3	3	3	3	3	3	3
34	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4		4	4	3	4	3.8	4	4	4	5	4	4.2
35	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3.4		4	4	2	3	3.3	3	3	4	3	3	3.2
36	3	1	4	1	4	4	4	3	4	3.8		3	3	4	4	3.5	3	3	3	3	4	3.2
37	3	2	4	2	4	5	5	4	5	4.6		4	3	5	5	4.3	5	5	5	5	5	5
38	3	1	4	1	4	5	4	3	3	3.8		3	3	3	4	3.3	3	3	2	3	5	3.2
39	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4		4	4	3	4	3.8	4	4	5	5	3	4.2
40	4	1	5	4	4	4	5	3	3	3.8		3	3	3	5	3.5	4	4	4	3	2	3.4
41	5	2	2	3	4	4	3	4	2	3.4		3	3	2	3	2.8	3	3	2	2	4	2.8
42	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3.4		3	4	3	3	3.3	3	3	4	4	3	3.4
43	3	1	4	2	4	4	4	3	4	3.8		4	4	4	4	4.0	4	4	4	5	5	4.4
44	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4.2		3	4	4	4	3.8	4	4	3	4	4	3.8
45	4	1	4	3	4	5	4	3	3	3.8		3	4	3	4	3.5	4	4	3	3	4	3.6
46	5	2	4	3	4	5	4	4	3	4		4	4	3	4	3.8	4	4	5	5	4	4.4
47	5	2	2	2	4	5	4	3	4	4		3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	3	3.8
48	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3.8		4	3	2	3	3.0	4	4	4	4	4	4
49	4	1	4	3	4	4	5	3	4	4		3	3	4	5	3.8	4	4	4	4	4	4
50	3	2	4	2	5	5	4	3	4	4.2		3	4	4	4	3.8	5	5	5	5	5	5
51	3	1	4	2	4	4	3	4	2	3.4		4	4	4	4	4.0	4	4	4	4	5	4.2
52	2	1	4	2	3	5	4	4	4	4		4	4	3	4	3.8	3	3	3	4	3	3.2

Frequencies

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35 tahun	2	3.8	3.8	3.8
	36-40 tahun	15	28.8	28.8	32.7
	41-45 tahun	20	38.5	38.5	71.2
	46-50 tahun	14	26.9	26.9	98.1
	>50 Tahun	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	65.4	65.4	65.4
	Perempuan	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	19.2	19.2	19.2
	SI	35	67.3	67.3	86.5
	S2	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	5	9.6	9.6	9.6
	11-15 tahun	16	30.8	30.8	40.4
	16-20 tahun	27	51.9	51.9	92.3
	> 20 tahun	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pegawai selalu bekerja secara teliti sehingga pekerjaan yang pegawai siapkan sesuai dengan harapan semua pihak.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	11	21.2	21.2	21.2
	Setuju	35	67.3	67.3	88.5
	Sgt Setuju	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pegawai selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Krg Setuju	6	11.5	11.5	13.5
	Setuju	27	51.9	51.9	65.4
	Sgt Setuju	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Krg Setuju	14	26.9	26.9	28.8
	Setuju	30	57.7	57.7	86.5
	Sgt Setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pegawai selalu mengutamakan pekerjaan siap pada waktunya dan akan memperbaiki tugas-tugas dengan segera jika ada kesalahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	29	55.8	55.8	55.8
	Setuju	19	36.5	36.5	92.3
	Sgt Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pegawai sering mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang terkendala atau ketidakhadiran.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	7	13.5	13.5	13.5
	Krg Setuju	17	32.7	32.7	46.2
	Setuju	25	48.1	48.1	94.2
	Sgt Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan memiliki karisma yang baik sehingga menjadi panutan pada bawahannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	29	55.8	55.8	55.8
	Setuju	19	36.5	36.5	92.3
	Sgt Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan memiliki inspirasional dalam membuat pencapaian dan tujuan organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	25	48.1	48.1	48.1
	Setuju	24	46.2	46.2	94.2
	Sgt Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan sering memperhatikan pekerjaan, sebagai dasar atau tolak ukur dalam melakukan pekerjaan selanjutnya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	7	13.5	13.5	13.5
	Krg Setuju	17	32.7	32.7	46.2
	Setuju	25	48.1	48.1	94.2
	Sgt Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan sering memberikan stimulus intelektual dalam bentuk bimbingan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Krg Setuju	14	26.9	26.9	28.8
	Setuju	30	57.7	57.7	86.5
	Sgt Setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan dan rekan kerja selalu berkomunikasi dengan perkataan dan susnan bahasa yang ramah dan menyenangkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	20	38.5	38.5	38.5
	Setuju	23	44.2	44.2	82.7
	Sgt Setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan dan rekan kerja sering menerima tanggapan dan adanya respon atas sesuatu informasi yang pegawai sampaikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Krg Setuju	20	38.5	38.5	40.4
	Setuju	29	55.8	55.8	96.2
	Sgt Setuju	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan dan rekan kerja selalu menyampaikan informasi secara terbuka mengenai masalah yang terjadi dalam perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Krg Setuju	16	30.8	30.8	38.5
	Setuju	20	38.5	38.5	76.9
	Sgt Setuju	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pimpinan dan rekan kerja sering menukar pendapat tentang kesulitan pelaksanaan tugas selama pekerjaan berlangsung.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Krg Setuju	13	25.0	25.0	30.8
	Setuju	19	36.5	36.5	67.3
	Sgt Setuju	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sebelum pelaksanaan pekerjaan adanya pengarahan dan instruksi dengan jelas dan lengkap sehubungan dengan implementasi tugas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Krg Setuju	16	30.8	30.8	38.5
	Setuju	17	32.7	32.7	71.2
	Sgt Setuju	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.731	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.9038	.56913	52
A2	4.1923	.71506	52
A3	3.8269	.67798	52
A4	3.5192	.64140	52
A5	3.4615	.80346	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.781	3.462	4.192	.731	1.211	.089	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15.0000	4.471	.391	.180	.729
A2	14.7115	3.621	.589	.372	.656
A3	15.0769	3.876	.524	.296	.682
A4	15.3846	4.359	.360	.142	.740
A5	15.4423	3.232	.643	.436	.629

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.667	.665	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.5192	.64140	52
B2	3.5769	.60541	52
B3	3.4615	.80346	52
B4	3.8269	.67798	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.596	3.462	3.827	.365	1.106	.026	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	10.8654	2.472	.440	.213	.607
B2	10.8077	2.668	.372	.193	.647
B3	10.9231	1.916	.544	.334	.531
B4	10.5577	2.369	.451	.284	.599

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.914	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.7885	.72319	52
C2	3.6154	.59914	52
C3	3.7692	.89914	52
C4	3.9615	.90665	52
C5	3.8269	.94394	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.792	3.615	3.962	.346	1.096	.015	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.1731	7.989	.901	.849	.853
C2	15.3462	8.937	.809	.745	.879
C3	15.1923	7.727	.732	.693	.886
C4	15.0000	7.373	.812	.695	.866
C5	15.1346	7.962	.627	.517	.913

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	Y
A1	Pearson Correlation	1	.565**	.673**	.759**	.765**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
A2	Pearson Correlation	.565**	1	.561**	.437**	.692**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
A3	Pearson Correlation	.673**	.561**	1	.604**	.731**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
A4	Pearson Correlation	.759**	.437**	.604**	1	.768**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
A5	Pearson Correlation	.765**	.692**	.731**	.768**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.880**	.772**	.827**	.831**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

Correlations

		B1	B2	B3	B4	X1
B1	Pearson Correlation	1	.153	.301*	.509**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.280	.030	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
B2	Pearson Correlation	.153	1	.375**	.329*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.280		.006	.017	.000
	N	52	52	52	52	52
B3	Pearson Correlation	.301*	.375**	1	.325*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.030	.006		.019	.000
	N	52	52	52	52	52
B4	Pearson Correlation	.509**	.329*	.325*	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.019		.000
	N	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.672**	.552**	.579**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

Correlations

Correlations							
		C1	C2	C3	C4	C5	X2
C1	Pearson Correlation	1	.325*	.559**	.509**	.356**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.019	.000	.000	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52
C2	Pearson Correlation	.325*	1	.291*	.301*	.139	.582**
	Sig. (2-tailed)	.019		.036	.030	.324	.000
	N	52	52	52	52	52	52
C3	Pearson Correlation	.559**	.291*	1	.394**	.384**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036		.004	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52
C4	Pearson Correlation	.509**	.301*	.394**	1	.261	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.004		.062	.000
	N	52	52	52	52	52	52
C5	Pearson Correlation	.356**	.139	.384**	.261	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.010	.324	.005	.062		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.818**	.582**	.767**	.714**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi, Gaya kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.724	.25176

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.595	2	4.297	67.799	.000 ^a
	Residual	3.106	49	.063		
	Total	11.701	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

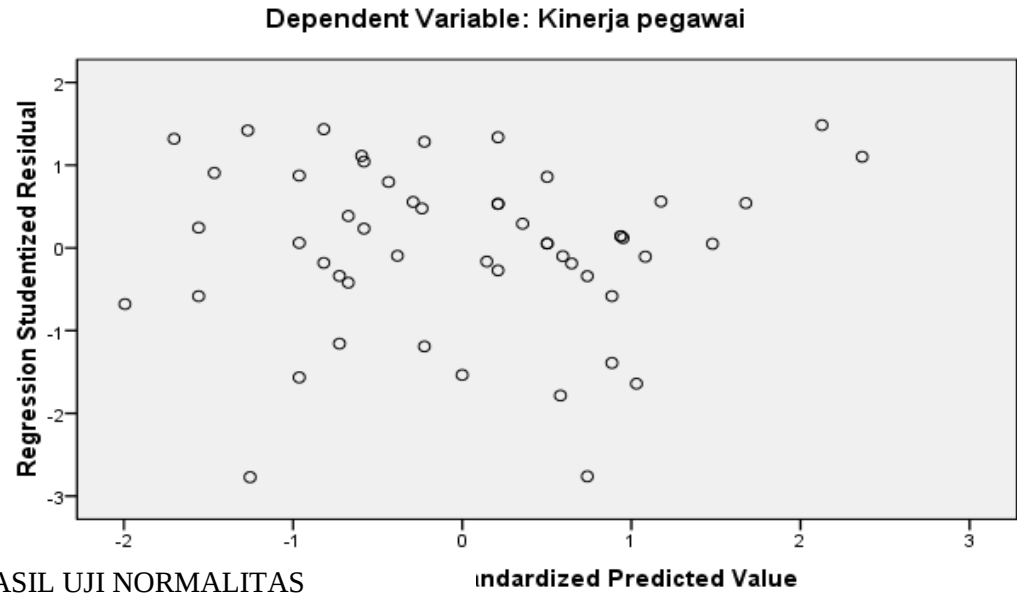
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.880	.269		3.275	.002		
	Gaya kepemimpinan	.488	.106	.489	4.602	.000	.479	2.086
	Komunikasi	.298	.073	.434	4.087	.000	.479	2.086

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Charts

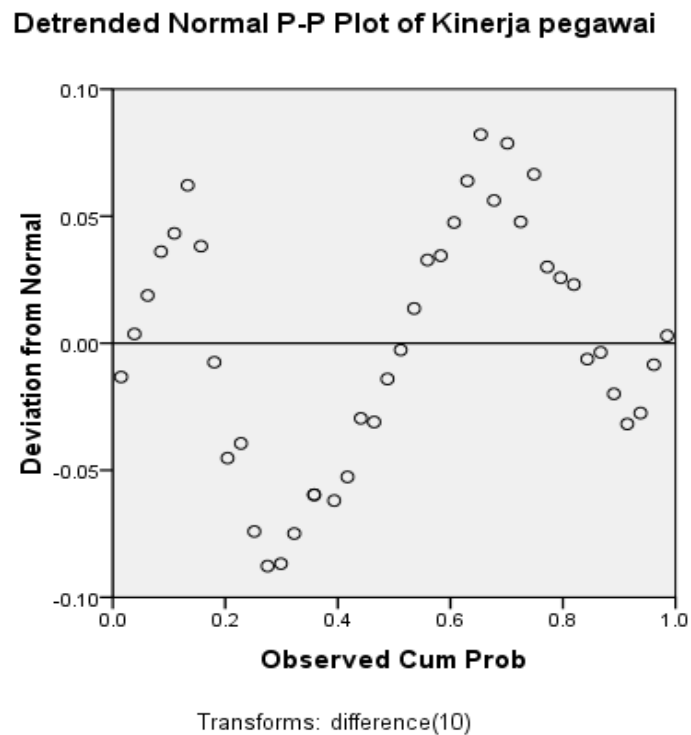
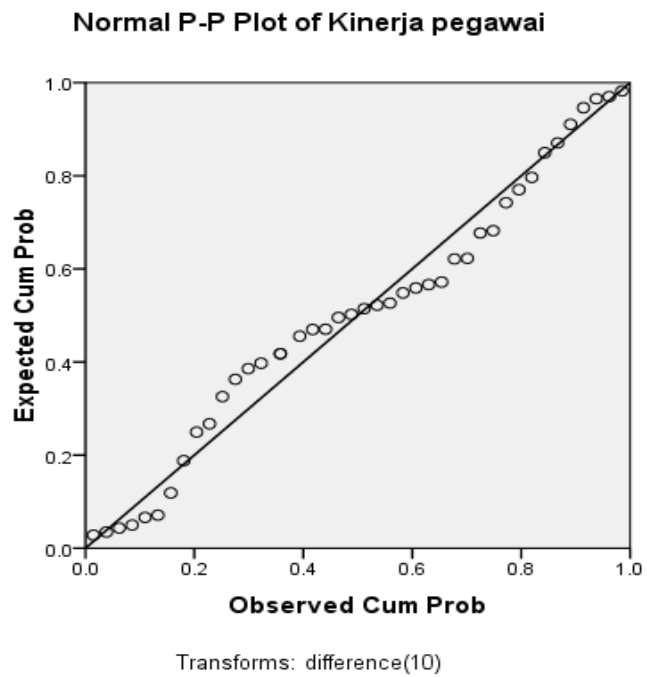
Scatterplot



LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS

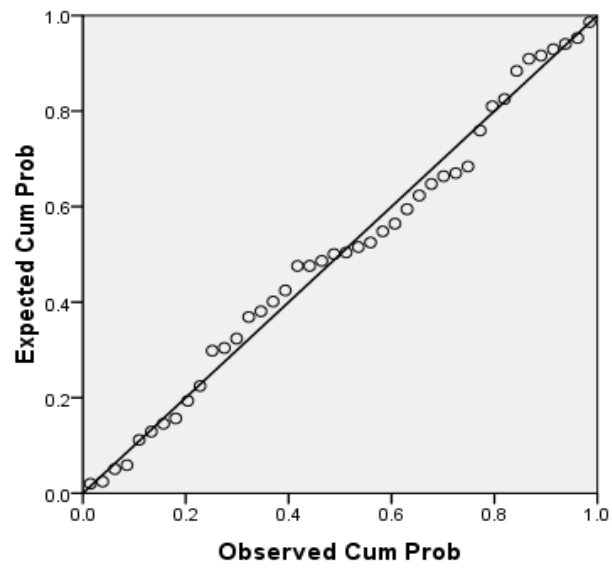
PPlot

Kinerja pegawai



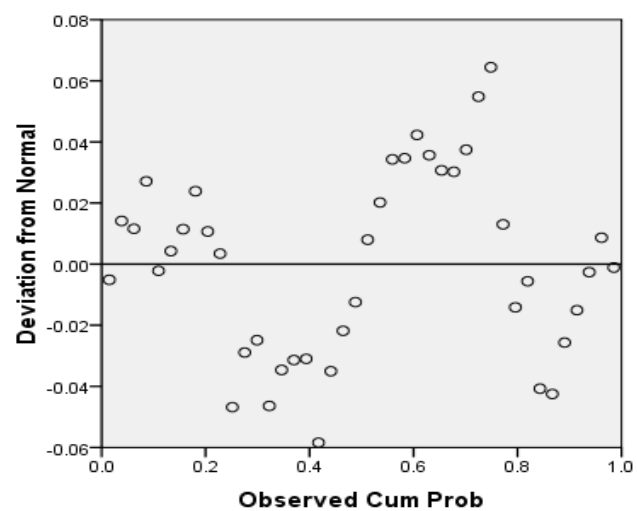
Gaya kepemimpinan

Normal P-P Plot of Gaya kepemimpinan



Transforms: difference(10)

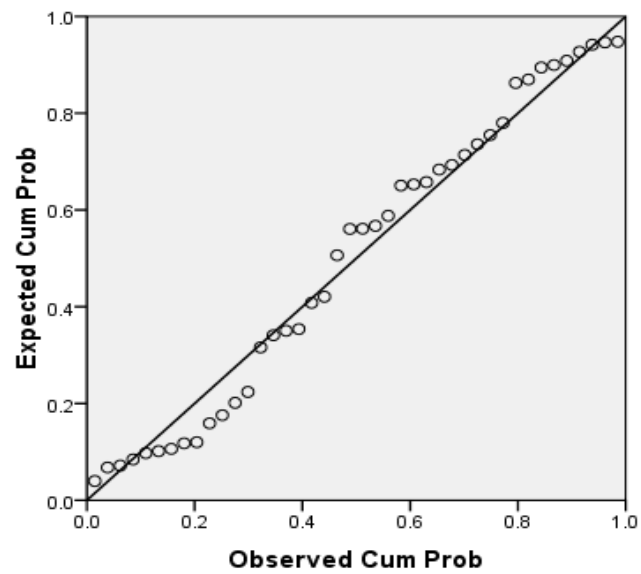
Detrended Normal P-P Plot of Gaya kepemimpinan



Transforms: difference(10)

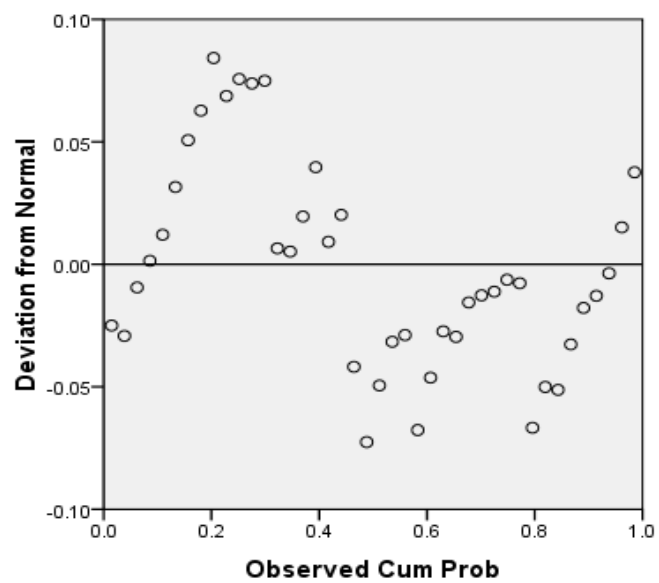
Komunikasi

Normal P-P Plot of Komunikasi



Transforms: difference(10)

Detrended Normal P-P Plot of Komunikasi



Transforms: difference(10)

LAMPIRAN 8. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.332	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	32	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.328	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.323	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.326	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Tabel t

f	0.1	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.92	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.86	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.25
10	1.812	2.228	2.764	3.169
40	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.683	2.02	2.421	2.701
42	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.68	2.015	2.414	2.692
45	1.679	2.014	2.412	2.69
46	1.679	2.013	2.41	2.687
47	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.677	2.01	2.405	2.68
50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.675	2.007	2.4	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.67
55	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.671	2	2.39	2.66
61	1.67	2	2.389	2.659
62	1.67	1.999	2.388	2.657
63	1.669	1.998	2.387	2.656

F-statistics P=0.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78