

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD
UPTD PASAR KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

M. NABIL LUTHFI

NPM : 1602120017



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh”**.. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

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

1. Ayahanda Mawardi yahya dan Ibunda Ratni tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya, cinta, nasehat dan dukungan baik dari segi moril maupun dari segi materil untuk keberhasilan penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM. selaku Kepala Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Nuzulman, SE, M.Si. selaku Pembimbing pertama yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si. selaku Pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada kawan – kawan saya yang banyak membantu dan mendukung saya yang telah banyak membantu penulis dari awal pertama masuk kuliah hingga selesai.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberika manfaat kepada kita semua,terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan,baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat megharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya di kemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin..*

Banda Aceh, Agustus 2021

M. Nabil Luthfi



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, 3 Februari 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

M NABIL LUTHFI
NPM : 1602120017

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD UPTD PASAR KOTA BANDA
ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

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

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Fardiaz 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, 3 Februari 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

M NABIL LUTHFI
NPM : 1602120017

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD UPTD PASAR KOTA BANDA
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 14 januari 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

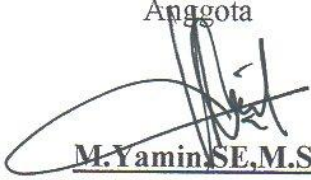
Ketua


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

Sekretaris


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

Anggota


M. Yamin, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota


Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


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

DAFTAR ISI

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	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
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 Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2.3 Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.3 Komunikasi Internal.....	14
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Internal	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal	16
2.1.3.3 Indikator Pengukuran Komunikasi Internal.....	17
2.1.4 Motivasi Kerja	17
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
2.1.4.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja.....	19
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	19
2.1.5.1 Hubungan Gaya Kepimpinan dengan Kinerja Karyawan	19
2.1.5.2 Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan	20
2.1.5.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	21
2.2. Penelitian Sebelumnya	22
2.3. Kerangka Pemikiran.....	26
2.4. Hipotesis	28

BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1.	Desain Penelitian	30
3.1.1.	Lokasi dan Objek Penelitian.....	30
3.1.2.	Jenis Penelitian.....	30
3.1.3.	Horison Penelitian.....	30
3.1.4.	Unit Analisis.....	32
3.1.5.	Sumber Data.....	31
3.1.6.	Skala Pengukuran.....	31
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.	Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	33
3.5.	Teknik Analisis Data	34
3.6.	Pengujian Data	35
3.6.1.	Uji Validitas	35
3.6.2.	Uji Reabilitas	36
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.	Rancangan Pengujian Hipotesis	38
3.7.1.	Uji t.....	38
3.7.2.	Uji F	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2.	Karakteristik Responden	40
4.3.	Hasil pengujian Data	43
4.3.1.	Pengujian Instrumen.....	43
4.3.1.1.	Uji Validitas	43
4.3.1.2.	Uji Reabilitas.....	45
4.3.2.	Pengujian Asumsi Klasik	46
4.3.2.1.	Normalitas	46
4.3.2.2.	Multikolinearitas	47
4.3.2.3.	Heteroskedastisitas.....	48
4.4.	Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai.....	49
4.4.2	Variabel Gaya Kepemimpinan	50
4.4.3	Variabel Komunikasi Internal	52
4.4.4	Variabel Motivasi Kerja	53
4.5.	Pembahasan.....	54
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.2	Uji Semultan (uji F).....	57
4.5.3	Uji Parsial (uji t).....	58
4.6.	Implikasi Penelitian.....	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	63
5.2.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	6	
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	41	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya 24
Tabel III.1	Skala Pengukuran 31
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel 32
Tabel IV.1	Karakteristik Responden..... 41
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas 44
Tabel IV.3	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) 45
Tabel IV.4	Hasil Uji Multikolinearitas) 47
Tabel IV.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai 49
Tabel IV.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan..... 51
Tabel IV.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal..... 52`
Tabel IV.8	Penjelasan Responden Terhadap Motivasi Kerja 53
Tabel IV.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai. 54
Tabel IV.10	Model Summary 57
Tabel IV.11	Anova 58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	27
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	46
Gambar IV.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	48

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD
UPTD PASAR KOTA BANDA ACEH**

M. NABIL LUTHFI
NPM : 1602120017

Pembimbing I : Nuzulman, SE, M.Si

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

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 25 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja pegawai menurut Fajrin dan susilo (2018) kinerja pegawai berpengaruh pada partisipatif, delegatif terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai sebagai output, efesiansi dan efektivitas dengan produktivitas. Kinerja pegawai sebagai output ,efesiensi dan efektivitas dengan produktivitas. Jenis penelitian ini digunakan yaitu penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian sebelumnya yaitu dari Muizu (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut. Gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Kepemimpinan sebagai proses-proses saling mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, dan teamwork, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok, atau organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Cahyono (2014) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Prasetyo (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh kepada perkembangan organisasi tersebut, apalagi jika para pegawainya bersikap sesuai dengan budaya yang ditanamkan pemimpin mereka dalam organisasi tersebut. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya alam manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Islam misalnya, mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus didasari dengan suasana sabar, ikhlas, amanah, dan istiqomah.

Komunikasi Internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan atasan dengan atasan. dalam jurnal Bima Syahputra menyimpulkan bahwa “komunikasi internal adalah merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain”. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian sebelumnya

yaitu penelitian dari Utomo (2017) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal dalam suatu organisasi khususnya di BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh, memiliki peranan yang penting dalam mengatur manajemen suatu organisasi. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan komunikasi internal di organisasi masih terjadi kendala artinya tidak ada koordinasi yang baik antar unit kerja dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap bidangnya karena kurangnya koordinasi dalam menciptakan kinerja yang diharapkan. Sehingga berdampak menjadi kurangnya pelayanan, perhatian serta kurangnya tanggung jawab dalam memberikan informasi kepada masyarakat.

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak terjalinnya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun pegawai di lingkungan instansinya sendiri. Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan

Selain itu, motivasi juga merupakan faktor yang berpengaruh dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja seseorang yang timbul dalam diri seseorang (dalam menyelesaikan tugas) yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam mencapai tujuannya, ada yang gagal dan ada juga yang berhasil. Kegagalan dan keberhasilan ini dipengaruhi oleh seberapa kuat manusia berupaya mencapai tujuan, jika gigih memperjuangkan keinginan, maka tujuan berhasil, jika lalai yang diperoleh hanya kegagalan yang berakhir dengan

kekecewaan. Langkah yang bijaksana, jika pihak manajemen dalam organisasi mampu menghidupkan semangat motivasi pegawainya. Sehingga pegawai mau berjuang dengan gigih untuk mencapai tujuannya, karena tujuan individu berpengaruh signifikan terhadap tujuan organisasi.

Motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Puto (2013) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Prasetyo (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian dari Cahyono (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. dalam jurnal Kiki Cahaya Setiawan menyimpulkan bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Dari hasil survey awal pada pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh adapun kendala yang dihadapi oleh pegawai yaitu pada saat penambahan jam kerja sesama pegawai tidak saling membantu satu sama lain, adanya sifat kerja yang kurang baik contohnya iri pada jabatan seseorang. Adanya titik tekanan jika pegawai dikritik bahwa ada pegawai yang malas saat bekerja. Selain itu adanya kewalahan menangani pekerjaan karena adanya suatu masalah pribadi seseorang. Fenomena mengenai komunikasi dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal yang terjadi dapat menyebabkan konflik yaitu kurang mau mendengar paparan ide dari pihak lain.

Adanya perbedaan karakter kepribadian, serta pola pikir dapat membuat adanya perbedaan sifat dan sikap seseorang.

Fenomena mengenai gaya kepemimpinan pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh dapat bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja, penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh tidak semangat dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada pegawai untuk bekerja sama dapat membuat pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Hal yang membuat pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh tidak semangat dalam bekerja adalah sesama pegawai saling tidak menghargai atau tidak membantu pegawai (berbagi pengalaman kerja) lainnya ketika membutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Kurangnya kesadaran atau motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sama maupun berorganisasi sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai seperti berbagi pengalaman kerja kepada pegawai lainnya yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing atau membantu pegawai lainnya/rekan kerja yang sedang membutuhkan orang yang mempunyai kemampuan dengan kebutuhannya (kesulitan dalam menyelesaikan tugas).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini maka manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai saran pengembangan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan khususnya mengenai sumber daya manusia yaitu kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai
- b. Dapat memberikan masukan kepada kantor BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh dalam meningkatkan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai tambahan referensi kepustakaan terutama untuk program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan perpustakaan pusat Universitas Muhammadiyah Aceh.
- b. Sebagai media mahasiswa lain untuk menambah referensi dan memperkaya pengetahuan dalam penyelesaian tugas akhir atau skripsi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dikarenakan keterbatasan ilmu, waktu, biaya dan tenaga, maka ruang lingkup penelitian ini dirumuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau *performance* identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Syahrani (2014:3) ‘‘Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan’’.

Menurut Irawan (2014:4) ‘‘Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi’’. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Adapun menurut Hasibuan (2016:93) menyatakan bahwa ‘‘Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu’’. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan

dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Adapun yang dikutip dari Sedarmayanti (2016) ‘‘Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya’’.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Arti ‘‘*performance*’’ atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan moral maupun etika.

Menurut Yulius (2014:8) ‘‘Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu’’. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah rata-rata dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, serta menjadi pemicu apakah kinerja

pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2016:16) “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Pengetahuan *Knowledge*

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

- b. Keterampilan *Skill*

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual *Conceptual Skill*, keterampilan manusia *Human Skill*, dan keterampilan teknik *Technical Skill*

- c. Faktor motivasi *Motivation*

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai”.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2016:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses

yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Berbicara tentang pengukuran kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui pengukuran kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun menurut Syahrani (2014:5) “Pengukuran kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek sebagai berikut:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. *Timeline*, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, tingkat sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan tanpa seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Slamet (2016:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”.

Menurut Lizawati (2015:3) “kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”.

Selain itu, menurut Steers (2014:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Menurut Sitinjak (2016:4) “gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Wijonarko (2014:13) “para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya”.

Menurut Nurdiansyah (2016:3) “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk

melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok untuk dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan, semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan

Menurut Sudriamunawar dalam Ariani (2015: 9) “adapun ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

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

2.1.2.3 Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2014:154) “secara garis besar indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

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

4. Katalisator

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

5. Menciptakan Rasa Aman

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

2.1.3 Komunikasi Internal

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Internal

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Menurut Zuhdi (2014:16) “istilah komunikasi berasal dari kata *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. *Communication* bersumber dari kata *communis*, yang memiliki arti sama”.

Komunikasi organisasi menurut Devito (2014:24) “mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai

pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Berkomunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang.”

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

Menurut Devito (2014:26) “kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi”.

Menurut Elfindri (2014:10) mendefinisikan “*soft skills* sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. Lebih lanjut Elfindri menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang”.

Kita dapat berkomunikasi dengan orang lain karena ada makna yang dimiliki bersama. Makna yang sama hanya terbentuk bila kita memiliki pengalaman yang sama. Komunikasi akan berhasil apabila pesan yang

disampaikan tepat, dapat dimengerti dan dapat diterima oleh komunikan. Seperti dikatakan Rakhmat (2014: 122) bahwa “keberhasilan komunikasi sangat ditentukan kekuatan pesan. Pesan yang disampaikan atau diorganisasikan secara baik, lebih berpeluang untuk keberhasilan perubahan, pengertian karena ada kesamaan makna yang dipahami oleh komunikator dan komunikan dalam sebuah pesan dan juga sikap dari komunikaan itu sendiri”.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Rakhmat (2014:13-15) menyebutkan “lima tolak ukur efektivitas komunikasi yaitu:

1. Pengertian, artinya penerimaan yang cermat dari isi stimuli seperti yang dimaksud oleh komunikator. Kegagalan menerima isi pesan secara cermat disebut kegagalan komunikasi primer.
2. Kesenangan, artinya ketika kita berkomunikasi dengan orang lain misalnya mengucapkan salam. Komunikasi itu hanya dilakukan untuk mengupayakan agar orang lain timbul rasa kesenangan. Inilah yang menjadikan hubungan kita hangat, akrab dan menyenangkan.
3. Memengaruhi sikap, artinya seringkali kita melakukan komunikasi untuk memengaruhi orang lain. Misalnya guru ingin mengajak muridnya lebih mencintai ilmu pengetahuan. Ini disebut juga dengan komunikasi persuasif.
4. Hubungan sosial yang baik, artinya komunikasi juga ditujukan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang baik. Secara singkat, kita ingin bergabung dan berhubungan dengan orang lain, mengendalikan dan dikendalikan, mencintai dan dicintai. Kebutuhana sosial ini hanya dapat dipenuhi dengan komunikasi interpersonal yang efektif.
5. Tindakan, artinya efektivitas komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dilakukan komunikator dan komunikan. Tindakan adalah hasil kumulatif seluruh proses komunikasi. Ini bukan saja memerlukan pemahaman tentang seluruh mekanisme psikologis yang terlibat dalam proses komunikasi, tetapi juga faktor-faktor yang memengaruhi perilaku manusia”.

2.3.3 Pengukuran Komunikasi Internal

Komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi

dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Menurut Devito (2014:24) “indikator untuk mengukur berkomunikasi adalah sebagai berikut:

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

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ristati (2013:61) “motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut”. Dorongan seorang karyawan untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pratiwi (2014:30) “motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal

tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya”.

Menurut Munandar (2016:323) “motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:93). “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2016:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. “Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

2.1.4.3 Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:143). Indikator-indikator dalam penelitian ini mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2016:143):

1. “Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Kemauan bekerja
4. Gaji
5. Hubungan antar pribadi”

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

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

2.2.2 Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siti, (2014) “komunikasi adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan

dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. komunikasi adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi”. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal. Misalnya, pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tertentu di lingkungan tertentu, tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain. Secara umum *soft skills* diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal (Pratiwi, 2014: 3).

2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya sehari-hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam

menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Tak lebihnya di dalam dunia kerja, pada suatu perusahaan pasti ada waktu dimana setiap anggota kerja (karyawan) membutuhkan sebuah motivasi kerja.

Tujuan motivasi yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terus ingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk meningkatkan performa kerjanya. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tujuan penelitian terdahulu ini adalah karena peneliti ingin membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil-hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini.

Penelitian dari Utomo (2017) Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri. Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Variabel komunikasi dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,239 dan 2,465 terhadap kinerja pegawai. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi dan kecerdasan

emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,363 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kecerdasan emosional sebesar 36,3%

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan variabel X berupa kepemimpinan dan variabel Y berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2014) yang berjudul “Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pajajaran Dago Bandung”. Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 5,779 lebih besar dari t tabel 1,980 dan signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,005 lebih kecil dari 0,05; (4) Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,454 yang berarti bahwa pengaruh 3 Variabel tersebut terhadap Kinerja Dosen

dan Karyawan secara bersama- sama sebesar 45,4 persen, sedangkan selebihnya yaitu 54,6 persen dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini; (5) Ketiga Variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan adalah Kepemimpinan yaitu sebesar 0,462.

Penelitian Prasetyo (2013) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Puto (2013) yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 21 kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut diatas adalah adanya salah satu variabel, yaitu variabel kepemimpinan yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada jumlah variabel yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu sebanyak tiga variabel yang terdiri dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri (Utomo, 2017)	Penelitian Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independen dan variabel dependen	– Lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Wonogiri – Jumlah populasi dan sampel – Variabel kecerdasan emosional
2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara (Muizu, 2014)	Penelitian Asosiatif	Hasil penelitian dari Pengujian dan hipotesis menunjukan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan.	Variabel independen dan variabel dependen	– Lokasi penelitian yaitu diperbankan Sulewesi – Jumlah populasi dan sampel
3	Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri (Cahyono, 2014)	Penelitian Asosiatif	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen dan karyawan diuniversitas Pawyatan Daha Kediri. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap dosen dan karyawan yang dapat saling membantu dalam menyelesaikan masalah atau persoalan yang ada.	Variabel independen dan variabel dependen	– Lokasi penelitian yaitu di Universitas Pawyatan Daha Kediri – Jumlah populasi dan sampel – Variabel budaya organisasi

4	pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2013)	Penelitian Asosiatif	Hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel independen dan variabel dependen	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel – Variabel lingkungan kerja
5	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado (Puto, 2013)	Penelitian Asosiatif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 21 kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan	Variabel independen dan variabel dependen	– Lokasi penelitian yaitu di Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara – Jumlah populasi dan sampel – Variabel lingkungan kerja

2.4 Kerangka Pemikiran

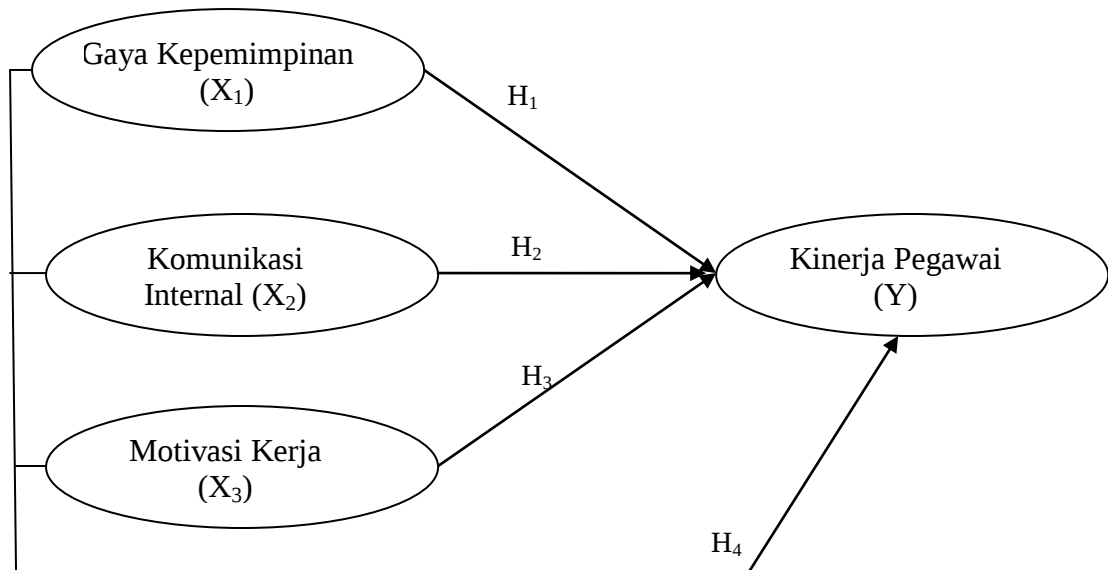
Era global saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat diikuti perkembangan ekonomi. Perusahaan memiliki cara dan gaya yang berbeda-beda dalam menempuh tujuannya masing-masing. Satu-satunya dengan mendaya gunakan sumber-sumber daya yang ada. Satu-satunya dengan mendaya gunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendati pun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola.

Peran strategis Sumber Daya Manusia dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah *added value* sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan Sumber Daya Manusia ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*.

Menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya karyawan yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti didasarkan pada landasan teoritis dan penelitian sebelumnya (Puto, 2013)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

Ha₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

Ha₂ : Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

Ha₃ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

Ha₄ : Gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum tentang BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2018:49) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2018:49) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu)/ dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab. Penelitian ini dilakukan berdasarkan *Cross sectional*, yaitu penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap

berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari 2020 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan dan industri. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis.

3.1.5. Sumber Data

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

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

3.1.6. Skala Pengukuran

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2014)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 25 orang. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2014:3).	<i>Quality</i>	1-5	Likert	A1
			<i>Quantity</i>			A2
			<i>Timeline</i>			A3
			<i>Cost effectiveness</i>			A4
			<i>Need for supervision</i>			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 2014:154)	Bersifat adil	1-5	Likert	B1
			Memberikan sugesti			B2
			Mendukung tujuan			B3
			Katalisator			B4
			Menciptakan rasa aman			B5
2	Komunikasi internal (X2)	Mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. (Devito, 2014: 24).	Gaya komunikasi	1-5	Likert	C1
			Cara berkomunikasi			C2
			Isi pesan			C3
			Kejelasan penyampaian informasi			C4
			Berperilaku			C5
3	Motivasi kerja (X3)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:143).	Pekerjaan itu sendiri	1-5	Likert	D1
			Pengakuan			D2
			Kemampuan bekerja			D3
			Gaji			D4
			Hubungan kerja			D5

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 23. Terdapat dua macam

statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistic inferensial. Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan, yaitu nilai rata-rata (mean) dari jawaban responden. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Jenis data yang digunakan, yaitu data interval, karena tidak ada nilai nol mutlak. Statistik inferensial yang digunakan, yaitu statistic parametric karena jenis datanya interval. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Komunikasi internal

X_3 = Motivasi kerja

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis*

corelation yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi

normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2014:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika R^2 tinggi tapi variabel independent banyak yang tidak signifikan, maka dalam model regresi terdapat multikolinearitas.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel independent. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
3. Melihat nilai toleransi lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10% berarti ada multikolinearitas.

Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu

di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Namun sebaliknya jika hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent*.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara individual terhadap kinerja pegawai Pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

H_{01} : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

H_{a2} : Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

H_{02} : Komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

H_{a3} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

H_{03} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_0

H_{a4} : Gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

H_{04} : Gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Kota Banda Aceh beralamat Jl. Twk Daudsyah No.122, Peunayong, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh. Berdasarkan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pengaturan dan Pembinaan Pedagang Kaki lima telah disebutkan di dalam ketentuan Pasal 2 ayat (1) bahwa Pemerintah Kota berwenang untuk mengatur dan menata tempat usaha PKL sesuai dengan RTRW Kota. Sedangkan pada Pasal 17 ayat (2) disebutkan pula bahwa Pendataan, pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas Pasar. Kehadiran PKL di Kota Banda Aceh telah menunjukkan dampak negatif bagi lingkungan perkotaan, dengan munculnya kesan tidak baik, kotor, kumuh dan tidak tertib. Hal ini ditunjukkan oleh penempatan sarana perdagangan yang tidak teratur dan tertata serta sering menempati tempat yang menjadi tempat umum. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peranan UPTD Pasar Kota Banda Aceh dalam pembinaan PKL di Kota Banda Aceh, hambatan UPTD Dinas Pasar Kota Banda Aceh dalam pembinaan PKL dan upaya UPTD Dinas Pasar Kota Banda Aceh dalam mengatasi hambatan yang dialami.

Tugas BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh terdiri dari :

1. Melaksanakan koordinasi penagihan dan penyetoran retribusi
2. Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana program kerja Pasar, melaksanakan pembinaan organisasi dan tata laksana UPTD Pasar

3. Melaksanakan koordinasi ketatalaksanaan dan pembinaan administrasi umum kepegawaian dan keuangan
4. Melaksanakan koordinasi layanan teknis administrative
5. Pelaksanaan koordinasi keamanan
6. Pelaksanaan pembinaan satgas pada UPTD Pasar
7. Mengelola UPTD Pasar sehingga dapat berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsi dan tujuan diadakan UPTD Pasar
8. Melaksanakan penagihan retribusi pasar
9. Melaksanakan penagihan abudemen
10. Melaksanakan penagihan retribusi keamanan
11. Melaksanakan penagihan retribusi leges
12. Menjaga keamanan pasar.

Fungsi dari BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan sebagian urusan rumah tangga Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM di bidang pasar.
2. Peningkatan, pembinaan, pemeliharaan, pengawasan dan perawatan pasar sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Pelaksanaan upaya pelayanan pasar berdasarkan kebijakan teknis yang telah ditetapkan
4. Pengawasan dan pengendalian kegiatan di Unit Tata Usaha UPTD Pasar
5. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	15	60
	▪ Wanita	10	40
	Jumlah	25	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	4	16
	▪ 30-39 tahun	10	40
	▪ 40-49 tahun	8	32
	▪ > 50 tahun	3	12
	Jumlah	25	100
2.	Status Perkawinan		
	▪ Kawin	21	84
	▪ Belum Kawin	4	16
	Jumlah	25	100
3.	Pendidikan		
	▪ SMU	-	-
	▪ Diploma	5	20
	▪ Sarjana	15	60
	▪ Pascasarjana	5	20
	Jumlah	25	100
4	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	20	80
	▪ Rp 5.600.000-Rp. 5.500.000	4	16
	▪ > Rp. 5.500.000	1	1
	Jumlah	25	100
	Usia		
	▪ < 2 tahun	1	4
	▪ 2-5 tahun	4	16
	▪ 6-10 tahun	9	36
	▪ 11-15 tahun	7	28
	▪ > 15 tahun	4	16
	Jumlah	25	100,0

Sumber: Data Primer, 2020

Dari Tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 15 responden atau 60%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 10 responden atau 40%. Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 4 pegawai atau 16%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 10 pegawai atau 40%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 8 pegawai atau 32% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 3 pegawai atau 12%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 responden atau 84% belum menikah dan sebanyak 4 responden atau 16% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 20% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 15 responden atau 60% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 5 responden atau 20% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden atau 80% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 4 responden atau 16% dengan penghasilan antara Rp 4.600.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 1 responden atau 4%.

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 responden atau 4% dengan masa kerja dibawah 1 tahun, sebanyak 4 responden 16% dengan masa kerja antara 2 tahun sampai 5 tahun, sebanyak 9 responden atau 36% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 7

responden atau 28% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 4 responden atau 16% dengan masa kerja di atas 15 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,396, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=25)	Ket
1	A1	Y	0,887	0,396	Valid
2	A2		0,810	0,396	Valid
3	A3		0,786	0,396	Valid
4	A4		0,691	0,396	Valid
5	A5		0,498	0,396	Valid
6	B1	X1	0,818	0,396	Valid
7	B2		0,866	0,396	Valid
8	B3		0,649	0,396	Valid
9	B4		0,752	0,396	Valid
10	B5		0,719	0,396	Valid
11	C1	X2	0,772	0,396	Valid
12	C2		0,409	0,396	Valid
13	C3		0,646	0,396	Valid
14	C4		0,419	0,396	Valid
15	C5		0,750	0,396	Valid
16	D1	X3	0,836	0,396	Valid
17	D2		0,608	0,396	Valid
18	D3		0,797	0,396	Valid
19	D4		0,747	0,396	Valid
20	D5		0,795	0,396	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,396 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,884	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	5	0,900	Handal
3.	Komunikasi Internal (X ₂)	5	0,760	Handal
4.	Motivasi Kerja (X ₃)	5	0,899	Handal

Sumber : data diolah 2020

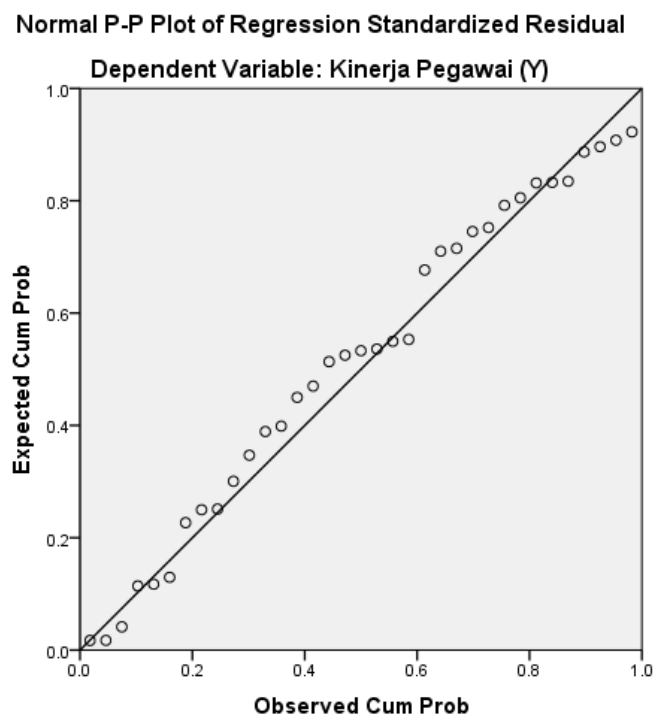
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,875	1,142	Non Multikolinieritas
Komunikasi Internal (X_2)	0,876	1,142	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_3)	0,935	1,070	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

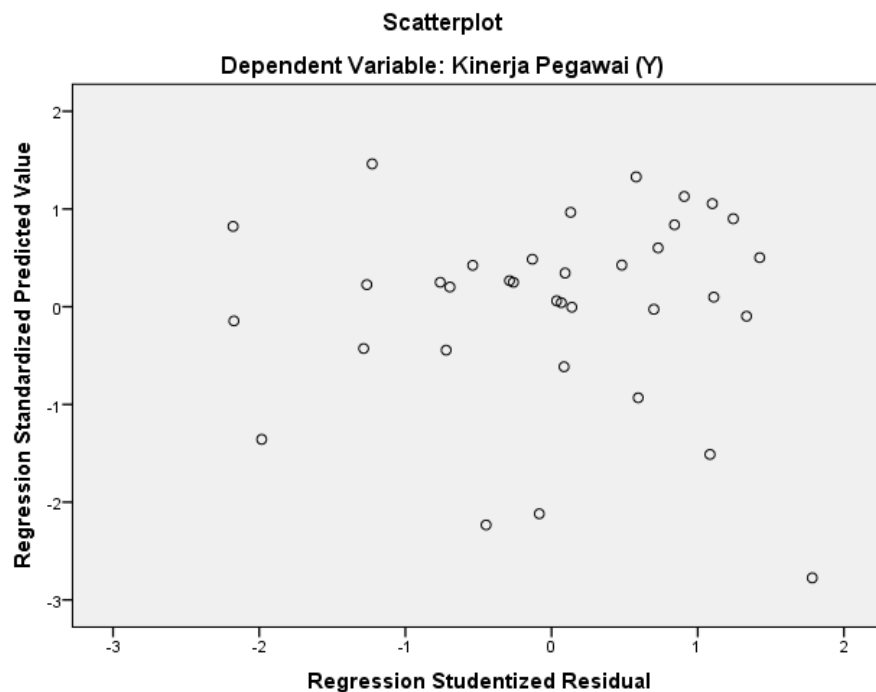
Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

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

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Pegawaiterhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	4	16	3	12	15	60	3	12	3,52
2	Responden dapat meningkatkan kuantitas kerja responden disetiap tugas yang diberikan	0	0	4	16	6	24	12	48	3	12	3,40
3	Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	4	3	12	6	24	11	44	4	16	3,56

Lanjutan Tabel IV.5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden dapat menyelesaikan tugas dengan efektif	2	8	1	4	7	28	13	52	2	8	3,48
5	Responden memiliki supervesi yang baik	5	20	3	12	7	28	7	28	3	12	3,00
Rerata												3,39

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan indikator diatas bahwa Responden memiliki kualitas kerja yang baik diperoleh dengan nilai rata-rata 3,52. Responden dapat meningkatkan kuantitas kerja responden disetiap tugas yang diberikan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,40. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh dengan nilai rata-rata 3,56. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan efektif diperoleh dengan nilai rata-rata 3,48 dan responden memiliki supervesi yang baik dengan nilai rata-rata 3,00. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,39 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan	0	0	4	16	1	4	15	60	5	20	3,84
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	2	8	2	8	3	12	10	40	8	32	3,80
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	1	4	2	8	3	12	11	44	8	32	3,92
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	0	0	3	12	5	20	13	52	4	16	3,72
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	3	12	1	4	6	24	12	48	3	12	3,44
Rerata												3,74

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,84. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,80. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik diperoleh dengan nilai rata-rata 3,92. Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,72 dan pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata 3,44. Nilai rerata pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,74. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan.

4.4.3 Variabel Komunikasi Internal

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Komunikasi Internal dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaya kepemimpinan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya	0	0	4	16	3	12	15	60	3	12	3,52
2	Cara responden berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik	0	0	4	16	1	14	12	48	8	32	3,80
3	Isi pesan yang disampaikan sudah jelas	2	8	2	8	4	16	9	36	8	32	3,76
4	Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja	1	4	4	16	4	16	11	44	5	20	3,60
5	Responden berperilaku terpuji kepada karyawan lainnya	0	0	5	20	8	32	7	28	5	20	3,48
Rerata												3,86

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan gaya gaya kepemimpinan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diperoleh dengan nilai rata-rata 3,68. Cara responden berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik diperoleh dengan nilai rata-rata 3,96. Isi pesan yang disampaikan sudah jelas diperoleh dengan nilai rata-rata 3,28. Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa termotivasi dengan pekerjaan yang responden lakukan	2	8	2	8	3	12	10	40	8	32	3,80
2	Responden bekerja tidak ada paksaan dari pihak luar lingkungan kantor	1	4	2	8	3	12	11	44	8	32	3,92
3	Responden bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	12	5	20	13	52	4	16	3,72
4	Responden termotivasi untuk bekerja dengan gaji yang diberikan	3	12	1	4	26	224	12	48	3	12	3,44
5	Hubungan responden dengan rekan kerja maupun dengan atasan sangat baik	1	4	3	12	2	8	14	56	5	20	3,76
Rerata												3,73

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa termotivasi dengan pekerjaan yang responden lakukan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,80. Responden bekerja tidak ada paksaan dari pihak luar lingkungan kantor diperoleh dengan nilai rata-rata 3,92. Responden bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas diperoleh dengan nilai rata-rata 3,72. Responden termotivasi untuk bekerja dengan gaji yang diberikan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,44 dan hubungan responden dengan rekan kerja maupun dengan atasan sangat baik diperoleh dengan nilai rata-rata 3,76. Nilai rerata pada variabel motivasi kerja sebesar 3,73. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel motivasi kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi internal (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	1,592	0,937	0,925	2,080	0,099
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,832	0,108	7,691	2,080	0,000
Komunikasi Internal (X_2)	0,032	0,130	0,244	2,080	0,809
Motivasi Kerja (X_3)	0,306	0,120	2,550	2,080	0,016

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

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

$$Y = 1,592 + 0,832X_1 + 0,032X_2 + 0,306X_3 + 0,937$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,592 artinya bila mana gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi Internal (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh, adalah sebesar 1,592 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,832. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh sebesar 83,2% dengan asumsi variabel komunikasi internal (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi komunikasi internal (X_2) sebesar 0,032. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel komunikasi internal secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh sebesar 3,2% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,306. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Motivasi Kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda

Aceh. sebesar 30,6% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,4%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

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

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.693	.50744

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Komunikasi Internal (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,849 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 84,9%. Artinya faktor gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi

internal (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,693 artinya bahwa sebesar 69,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi internal (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 30,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	22.041	2	11.021	34,142	3,072	,000 ^b
	Residual	18.399	57	.323			
	Total	40.440	59				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Komunikasi Internal (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,142 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,072. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (34,142) lebih besar dari F_{table} (3,072). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi internal (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (7,691) lebih besar dari t_{tabel} (2,080), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan

antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komunikasi internal terhadap variabel kinerja pegawai(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (0,244) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,080) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,550 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,080. oleh karena t_{hitung} (2,550) lebih besar dari t_{tabel} (2,080) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Muizu (2014) dan Cahyono (2014) karena variabel independent (gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya gaya kepemimpinan kerja yang baik serta adanya motivasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki supervisi yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Muizu (2017) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh
2. Komunikasi internal tidak berpengaruh kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Utomo (2017) karena variabel yang diteliti berbeda yaitu penelitian sebelumnya menyatakan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi komunikasi internal maka semakin tinggi juga kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Cahyono (2014) dan Prasetyo (2013) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin

rendah motivasi kerja maka semakin rendah juga kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

4. Gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi suatu dampak baik kepada pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah insentif dengan cara mendekati person/ orang pegawai.
2. Menyampaikan informasi yang jelas kepada semua pegawai dengan cara pengumuman resmi dan lakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu
3. Pemberian pengetahuan rohani atau pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, R. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. *Artikel Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma*
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyono. (2014). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Manajemen*
- Devito, Joseph. (2014). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Elfindri (2014). *Solf Skill untuk pendidik*. Baduose Media
- Fajrin, I.Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, Bambang (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Lizawati, Ita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Malhotra, Naresh K. (2014). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Muizu. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen*

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mustafa (2015). Analisis Kinerja Sumber Daya Aparatur Pada Uptd Balai Pengawasan Dan Pengendalian Mutu Barang Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*
- Nurdiansyah, Reza. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3*,
- Prasetyo. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*
- Pratiwi A. (2014). *Sukses Dengan Soft Skills*. Bandung: Direktorat Pendidikan ITB.
- Pratiwi, Annisa. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Purwanto. S.K (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen/Volume 19, No. 01: 47-58*.
- Puto. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Manajemen*
- Rakhmat, Jaluludin. (2014). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. RemajaRosdakarya
- Ristati. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiadi, S.A. (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- Simamora, Henry., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada

- Sitanjak, Shinta. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Sitanjak, Shinta. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Siti, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2*
- Slamet, Achmad. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS, Semarang
- Steers, Richard M. (2014). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahrani (2014). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2014, 2 (3): 1624-1636
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Utomo, S. (2017). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 4, No. 1.
- Wadini, Ni (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2*
- Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan yang efektif*. Balai Pustaka, Yogyakarta
- Wijonarko, R.W. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen*. Skripsi Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (Studi kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office)
- Wiyono, G. (2013). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. STIM YKPN. Yogyakarta

Yulius, Saka (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*

Zuhdi,U.F. (2014). *Komunikasi bisnis pemahaman secara mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher

Lampiran 1 Kuesioner

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh

Kuisisioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah untuk skripsi. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerasahasiaan informasi sangat dijaga. Untuk itu kami mengharapkan bantuan dari seluruh pihak untuk memberikan informasi yang benar untuk keberhasilan penelitian ini.

Petunjuk :

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut bapak/ibudengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

KARAKTERISTIK SAYA

1. Jenis Kelamin :
 - (1). Pria
 - (2). Wanita
2. Usia :
 - (1). < 20 tahun
 - (2). 20 – 29 tahun
 - (3). 30 – 39 tahun
 - (4). 40 – 49 tahun
 - (5). > 50 tahun
3. Status Perkawinan :
 - (1). Kawin
 - (2). Belum Kawin
 - (3). Pernah Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
 - (1). SMU
 - (2). Diploma
 - (3). Sarjana (S1)
 - (4). Pasca Sarjana (S2)
5. Pendapatan Rata-rata Perbulan
 - (1). < Rp 1.000.000
 - (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
 - (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
 - (4). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
 - (5). > Rp 5.500.000

6. Masa Kerja

- (1). < 2 Tahun
- (2). 2-5 Tahun
- (3). 6-10 Tahun
- (4). 11-15 Tahun
- (5). > 15 Tahun

KETERANGAN UNTUK A-D

1. STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja saya disetiap tugas yang diberikan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efektif					
5	Saya memiliki supervesi yang baik					

B. Gaya Kepemimpinan (X₁)

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

C. Komunikasi Internal (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaya kepemimpinan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya					
2	Cara saya berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik					
3	Isi pesan yang disampaikan sudah jelas					
4	Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja					
5	Saya berperilaku terpuji kepada karyawan lainnya					

D. Motivasi Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa termotivasi dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya bekerja tidak ada paksaan dari pihak luar lingkungan kantor					
3	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas					
4	Saya termotivasi untuk bekerja dengan gaji yang diberikan					
5	Hubungan saya dengan rekan kerja maupun dengan atasan sangat baik					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

NO	KARAKTERISTIK						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	
1	2	3	1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
2	2	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	1	5	1	3	3	1	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	2	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	1	4	1	3	4	2	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4
6	2	3	1	3	3	4	4	4	4	3	1	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	5	3	4	4	4
7	1	5	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
8	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
9	1	2	2	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
10	1	3	1	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
11	1	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	2	3	1	3	3	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
13	2	2	2	4	4	5	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
14	2	5	1	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
15	1	4	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	5	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	5	3	1	1	2
16	1	4	1	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
18	2	2	2	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
19	1	3	1	3	3	4	4	5	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4
20	1	4	1	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
21	1	3	1	4	4	3	4	4	3	5	2	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4
22	1	2	2	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
23	1	3	1	2	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
24	2	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4
25	1	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	15	60.0	60.0	60.0
	Wanita	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	4	16.0	16.0	16.0
	30-39 tahun	10	40.0	40.0	56.0
	40-49 tahun	8	32.0	32.0	88.0
	> 50 tahun	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	21	84.0	84.0	84.0
	Belum kawin	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	5	20.0	20.0	20.0
	Sarjana	15	60.0	60.0	80.0
	Pasca Sarjana	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	20	80.0	80.0	80.0
	Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000	4	16.0	16.0	96.0
	> Rp 5.500.000	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	1	4.0	4.0	4.0
	2-5 Tahun	4	16.0	16.0	20.0
	6-10 Tahun	9	36.0	36.0	56.0
	11-15 Tahun	7	28.0	28.0	84.0
	> 15 Tahun	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	16.0	16.0	16.0
	KS	3	12.0	12.0	28.0
	S	15	60.0	60.0	88.0
	SS	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	16.0	16.0	16.0
	KS	6	24.0	24.0	40.0
	S	12	48.0	48.0	88.0
	SS	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.0	4.0	4.0
	TS	3	12.0	12.0	16.0
	KS	6	24.0	24.0	40.0
	S	11	44.0	44.0	84.0
	SS	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	8.0	8.0	8.0
	TS	1	4.0	4.0	12.0
	KS	7	28.0	28.0	40.0
	S	13	52.0	52.0	92.0
	SS	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	20.0	20.0	20.0
	TS	3	12.0	12.0	32.0
	KS	7	28.0	28.0	60.0
	S	7	28.0	28.0	88.0
	SS	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Gaya Kepemimpinan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	16.0	16.0	16.0
	KS	1	4.0	4.0	20.0
	S	15	60.0	60.0	80.0
	SS	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	8.0	8.0	8.0
	TS	2	8.0	8.0	16.0
	KS	3	12.0	12.0	28.0
	S	10	40.0	40.0	68.0
	SS	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.0	4.0	4.0
	TS	2	8.0	8.0	12.0
	KS	3	12.0	12.0	24.0
	S	11	44.0	44.0	68.0
	SS	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	12.0	12.0	12.0
	KS	5	20.0	20.0	32.0
	S	13	52.0	52.0	84.0
	SS	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	12.0	12.0	12.0
	TS	1	4.0	4.0	16.0
	KS	6	24.0	24.0	40.0
	S	12	48.0	48.0	88.0
	SS	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Komunikasi Internal (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	8.0	8.0	8.0
	TS	3	12.0	12.0	20.0
	KS	1	4.0	4.0	24.0
	S	14	56.0	56.0	80.0
	SS	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	8.0	8.0	8.0
	KS	4	16.0	16.0	24.0
	S	12	48.0	48.0	72.0
	SS	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	8.0	8.0	8.0
	TS	2	8.0	8.0	16.0
	KS	10	40.0	40.0	56.0
	S	9	36.0	36.0	92.0
	SS	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	8.0	8.0	8.0
	KS	1	4.0	4.0	12.0
	S	8	32.0	32.0	44.0
	SS	14	56.0	56.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.0	4.0	4.0
	TS	1	4.0	4.0	8.0
	KS	3	12.0	12.0	20.0
	S	12	48.0	48.0	68.0
	SS	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequencies Motivasi Kerja (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	8.0	8.0	8.0
	TS	2	8.0	8.0	16.0
	KS	3	12.0	12.0	28.0
	S	10	40.0	40.0	68.0
	SS	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.0	4.0	4.0
	TS	2	8.0	8.0	12.0
	KS	3	12.0	12.0	24.0
	S	11	44.0	44.0	68.0
	SS	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	12.0	12.0	12.0
	KS	5	20.0	20.0	32.0
	S	13	52.0	52.0	84.0
	SS	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	12.0	12.0	12.0
	TS	1	4.0	4.0	16.0
	KS	6	24.0	24.0	40.0
	S	12	48.0	48.0	88.0
	SS	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.0	4.0	4.0
	TS	3	12.0	12.0	16.0
	KS	2	8.0	8.0	24.0
	S	14	56.0	56.0	80.0
	SS	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.52	1.229	25
A2	3.40	1.225	25
A3	3.56	1.044	25
A4	3.48	1.005	25
A5	3.00	1.323	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	13.44	13.840	.887	.818
A2	13.56	14.423	.810	.838
A3	13.40	15.833	.786	.847
A4	13.48	16.760	.691	.868
A5	13.96	16.373	.498	.917

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	112.592	24	4.691	2.376	.057
Within People Between Items	5.152	4	1.288		
Residual	52.048	96	.542		
Total	57.200	100	.572		
Total	169.792	124	1.369		

Grand Mean = 3.39

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.84	.943	25
B2	3.80	1.225	25
B3	3.92	1.077	25
B4	3.72	.891	25
B5	3.44	1.158	25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14.88	13.693	.818	.867
B2	14.92	11.577	.866	.852
B3	14.80	13.917	.649	.900
B4	15.00	14.417	.752	.881
B5	15.28	12.960	.719	.886

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	97.408	24	4.059	2.098	.087
Within People Between Items	3.408	4	.852		
Residual	38.992	96	.406		
Total	42.400	100	.424		
Total	139.808	124	1.127		

Grand Mean = 3.74

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Komunikasi Internal (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.68	1.180	25
C2	3.96	.889	25
C3	3.28	1.021	25
C4	4.36	.907	25
C5	4.00	1.000	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.60	6.750	.772	.611
C2	15.32	9.810	.409	.754
C3	16.00	8.083	.646	.672
C4	14.92	7.327	.419	.736
C5	15.28	7.710	.750	.633

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	61.808	24	2.575	6.550	.000
Within People	16.208	4	4.052		
Between Items	59.392	96	.619		
Residual	75.600	100	.756		
Total	137.408	124	1.108		

Grand Mean = 3.86

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.80	1.225	25
D2	3.92	1.077	25
D3	3.72	.891	25
D4	3.44	1.158	25
D5	3.76	1.052	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	14.84	12.307	.836	.857
D2	14.72	14.793	.608	.906
D3	14.92	14.743	.797	.872
D4	15.20	13.333	.747	.877
D5	14.88	13.693	.795	.867

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	100.752	24	4.198	1.852	.125
Within People	3.152	4	.788		
Between Items Residual	40.848	96	.426		
Total	44.000	100	.440		
Total	144.752	124	1.167		

Grand Mean = 3.73

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X3), Komunikasi Internal (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.693	.50744

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Komunikasi Internal (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.882	3	6.961	39.742	.000 ^b
	Residual	3.678	21	.175		
	Total	24.560	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Komunikasi Internal (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.592	.937		1.699	.099
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.832	.108	.781	7.691	.000
	Komunikasi Internal (X2)	.032	.130	.025	.244	.809
	Motivasi Kerja (X3)	.306	.120	.187	2.550	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

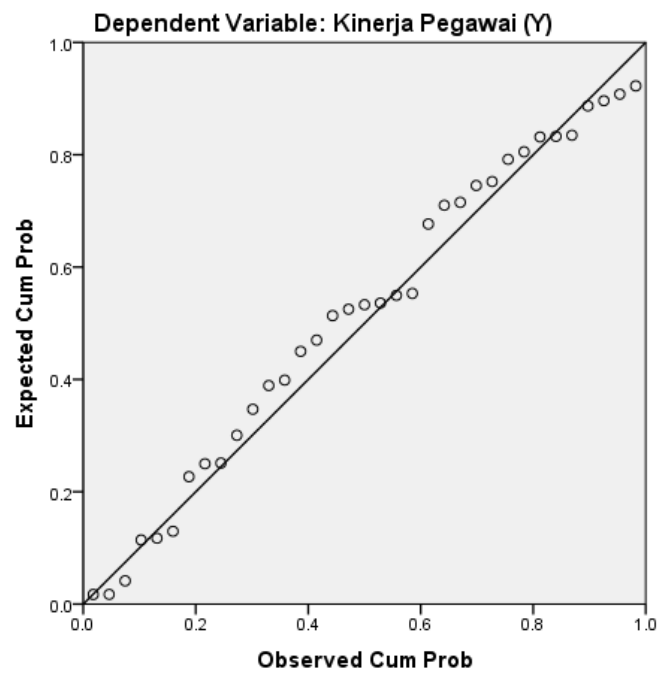
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	3.6857	.91624	35
Gaya Kepemimpinan (X1)	3.8229	.85924	35
Komunikasi Internal (X2)	3.8000	.71784	35
Motivasi Kerja (X3)	3.9543	.56169	35

Coefficients^a

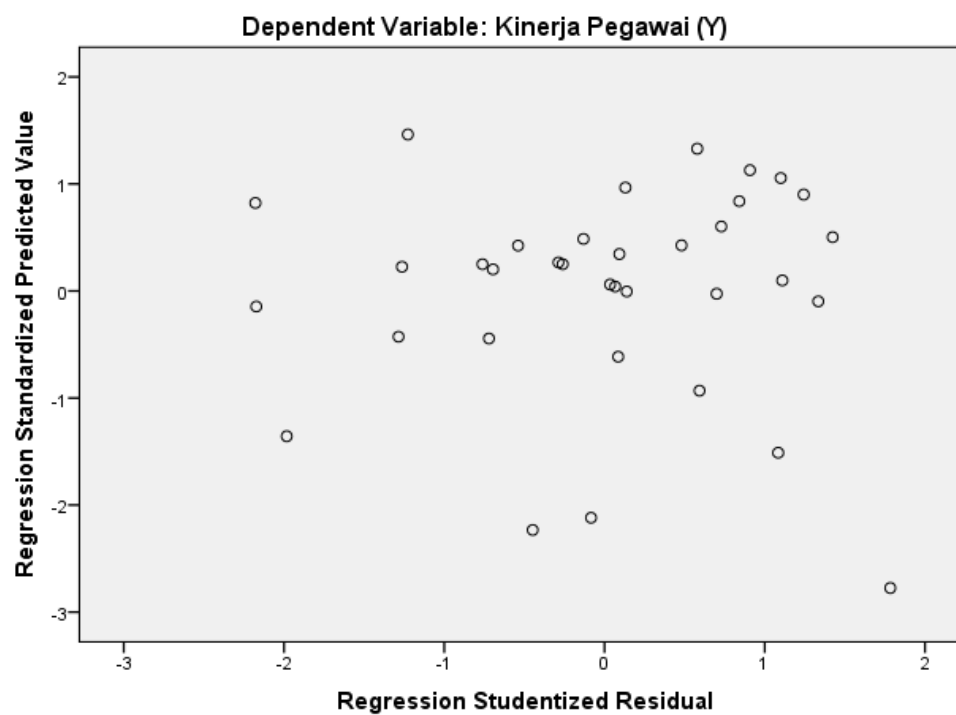
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.875	1.142
	Komunikasi Internal (X2)	.876	1.142
	Motivasi Kerja (X3)	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

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

Note: n = Jumlah Sampel