

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

RIZKI MURZANI
NPM: 1802120085



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



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, 18 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

RIZKI MURZANI
NPM: 1802120085

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK BTN SYARIAH 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

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

RIZKI MURZANI
NPM: 1802120085

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 17 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Tarmizi Cadeng, SE, M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


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

Anggota


Dr. Fuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Hj. Nadva, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Fuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 18 Maret 2025

Yang Menyatakan




RIZKI MURZANI
NPM :1802120085

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Rizki Murzani
NPM : 1802120085
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Maret 2025

Banda Aceh, 21 Februari 2025
Yang Menyatakan,



RIZKI MURZANI
NPM : 1802120085

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh*”

Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Syukri Ahmad dan Ibunda Sakdiah beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan

dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Serta Kawan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 17 Januari 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2 Cara Mengukur Kinerja.....	8
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	12
2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Tugas Kepemimpinan.....	12
2.1.2.3 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2.4 Jeni-jenis Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2.5 Pengukuran Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.1.3 Pengalaman Kerja.....	17
2.1.3.1 Definisi Pengalaman Kerja.....	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	18
2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja	19
2.1.4 Komunikasi Internal	19
2.1.4.1 Definisi Komunikasi Internal	19
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal...	20
2.1.4.3 Indikator Komunikasi Internal.....	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2 Jenis Penelitian.....	26
3.1.3 Horizon Waktu	27
3.1.4 Unit Analisis.....	27
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Sumber Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel.....	29
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.7 Pengujian Data.....	31
3.7.1 Uji Reliabilitas.....	32
3.7.2 Pengujian Validitas	32
3.8 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	33
3.8.1.2 Uji Multikolineritas	33
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.9 Pengujian Hipotesis	35
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Karakteristik Responden	38
4.2.2 Pengujian Data	40
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	42
4.2.4 PengujianAsumsi Klasik	47
4.2.5 Pengujian Hipotesis	50
4.3 Implikasi Penelitian	56
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
 DAFTAR PUSTAKA.....	 60
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	40
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	40
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	41
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan.....	42
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja.....	44
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal	45
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	49
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	54
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH**

RIZKI MURZANI
NPM :1802120085

Pembimbing 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M .Si, MM
Pembimbing 2. Tuwisna, SE.MM

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan komunikasi internal. Semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diberikan dan semakin berpengalaman pegawai serta semakin bagus komunikasi internal pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh maka semakin besar peluang bagi PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia dunia perbankan berkembang semakin pesat, berbagai fasilitas perbankan dengan teknologi canggih dihadirkan demi memudahkan pelayanan bagi nasabah pengguna perbankan. Dengan adanya perbankan di Indonesia baik itu perbankan konvensional maupun perbankan syariah dapat memberikan dampak yang positif kepada nasabah. Dalam beberapa hal, bank syariah dengan bank konvensional memiliki persamaan dalam sisi teknik penerimaan uang, mekanisme transfer, teknologi komputasi yang digunakan serta syarat-syarat umum dalam memperoleh pembiayaan. Namun ada yang membedakannya, yakni bank syariah dalam operasionalnya menggunakan sistem bagi hasil, sedangkan bank konvensional menggunakan sistem bunga.

Aceh dikenal dengan sebutan Serambi Mekah, karena Aceh merupakan pintu pertama penyebaran agama Islam di Nusantara. Penduduk Aceh mayoritas beragama Islam sama seperti mekkah. Selain itu, Aceh juga menerapkan syariat Islam dalam setiap kegiatannya salah satunya kegiatan ekonomi yang tercermin pada lembaga keuangan yaitu perbankan. Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu konversi Bank BTN menjadi Bank BTN Syariah.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai/karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Pegawai berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dimana menurut Mangkunegara dalam Nasyik (2016), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Faktor ini sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai di suatu perusahaan atau organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja, karena lama atau tidaknya karyawan berpengalaman dalam budag tersebut akan mempengaruhi kinerja dia di sebua perusahaan atau organisasi. Pengalaman kerja menurut Aziz Fikranta (2020) merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi internal. Dimana menurut Kurniasih (2021) komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan penyelenggaraan organisasi. Melihat peranan komunikasi internal sangat penting, maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi yang berakibat organisasi harus memelihara dan menjalin komunikasi yan baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kurangnya pengalaman kerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Hal ini diindikasikan oleh kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai membuat beberapa karyawan masih kurang memahami mengenai tugasnya yang harus dilakukan. PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dalam hal komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari atasan supaya PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dapat memelihara dan menjalin komunikasi yan baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan efektivitas kerja pegawai

Selain itu, beberapa karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh merupakan karyawan baru, sehingga diindikasikan belum menguasai keadaan secara detail per bidang kerja yang ada di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Hal lain yang menjadi masalah di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dapat dilihat dari penyelesaian tugas atau laporan yang terkadang tidak tepat waktu dan melebihi target yang telah ditentukan. Pada kenyataannya ketika sudah deadline pengumpulan tugas atau laporan tetapi laporan masih harus direvisi sehingga pengumpulannya tertunda. Keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tentu menjadi masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh ?

4. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris terkait gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, komunikasi internal, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pengelola PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nasyik (2016:128)). Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok

kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Arianty(2017;54). Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi

apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.1.1.2 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar (2017) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara Arianty (2017:54) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2017:76) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja

Salah satu aspek penting dari pengukuran kinerja perusahaan adalah sebagai dasar untuk melakukan pengambilan keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit-unit terkait di lingkungan organisasi perusahaan, sehingga memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasarannya. Moeheriono (2010:61) menjelaskan pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi, serta kegiatannya mengumpulkan data dan informasi yang

relevan dengan sasaran-sasaran atau tujuan program evaluasi. Ada tiga metode yang dapat digunakan perusahaan dalam mengukur kinerjanya, yaitu:

1. *Fully integrated* merupakan metode pengukuran kinerja yang paling baik *advanced* karena banyak kebutuhan yang harus dipenuhi, mampu menjelaskan hubungan kausal yang melintasi organisasi. Kebutuhan dari seluruh pihak-pihak yang berkepentingan *stakeholders* dipertimbangkan. Database dan sistem pelaporan harus terintegrasi satu dengan yang lainnya.
2. *Balanced* adalah metode yang mampu melihat kinerja dari pandangan yang multidimensi, mendukung inovasi dan pembelajaran serta berorientasi pelanggan.
3. *Mostly financial* merepresentasikan metode pengukuran kinerja yang berbasiskan pengukuran kinerja tradisional, seperti ROI, aliran kas dan produktivitas pekerja.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan

kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Siswanto 2017). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Wiriyadi 2021).

2.1.2.2 Tugas Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan dapat melaksanakan beberapa tugas kepemimpinannya. Kartono dalam Siswanto (2017) tugas seorang pemimpin dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas.
2. Mensinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
3. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
4. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.

5. Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan memilih kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan mendorong kelompok untuk memecahkan sendiri kesulitan pekerjaan setiap harinya. Artinya menghindari kelompok agar tidak hanya *passive* dan pasrah.
6. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktifitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
7. Menegakkan peraturan larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kependuan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.

2.1.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang beda antara satu sama lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya. Hasbar Mustafa H dalam Irwan (2019) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Irwan 2019).. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi

langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (purwanto 2017).

2.1.2.3 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Irwan (2019) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasinya bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.
3. **Kepemimpinan Delegatif**
Pemimpin mendelegasikan wewenang kepadabawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Rohmah 2019), sebagai berikut :

1. **Gaya kepemimpinan Otokratis**
Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan militeristik
Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan karismatis
Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
5. Gaya kepemimpinan demokratis
Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.1.2.4 Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Untuk mengukur gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut

Gibson dalam Paramita (2011) yaitu sebagai berikut :

1. *Charisma*, adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. *Ideal influence* (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.
3. *Inspiration*, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.
4. *Intellectual stimulation*, adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.
5. *Individualized consideration* (perhatian individu), perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

2.1.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Sutanto (2020) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan motivasi
Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi
Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional
Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan juga pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Yunita 2016). Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pamungkas 2017). Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Rizkie 2019).

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko dalam Pitriyani faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
2. Bakat dan minat (optitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

2.1.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Fiscal (2012) adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang

2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Situmeang (2017), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

2.1.4 Komunikasi Internal

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi Internal

Menurut Kurniasih (2021) komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan penyelenggaraan organisasi. Melihat peranan komunikasi internal sangat penting, maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi yang berakibat organisasi harus memelihara dan menjalin komunikasi yang baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Brenan dalam Rasyid (2017:22) mendefinisikan Komunikasi Internal sebagai pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Operasi dan Manajemen).

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Menurut Berlo dalam Rasyid (2017) Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi yang perlu diperhatikan untuk kesemua unsur dalam proses komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Sumber komunikasi, adalah individu, kelompok, atau organisasi yang berkepentingan untuk mengomunikasikan suatu kepada pihak lain.
2. Pengkodean, adalah proses bilamana pesan diterjemahkan dari sebuah gagasan atau pemikiran menjadi simbol yang dapat ditransmisikan.
3. Ansmisi adalah proses dimana simbol yang membawa pesan dikirim kepada penerima.
4. Pendekodean adalah proses bilamana penerima pesan menginterpretasikan artinya.
5. Penerima adalah pesan dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau individu yang bertindak sebagai perwakilan kelompok.
6. Umpan balik adalah respon penerima terhadap pesan.
7. Kegaduhan adalah gangguan dalam proses komunikasi yang mengganggu atau menyimpangkan komunikasi.

2.1.4.3 Indikator Komunikasi Internal

Komunikasi internal (Moorhead dan Griffin, 2013:294) dalam jurnal Raasyid (2017) menguraikan lima indikator, sebagai berikut:

1. Komunikasi tertulis
Organisasi biasanya menghasilkan banyak komunikasi tertulis yang terdiri atas banyak jenis seperti surat.
2. Komunikasi lisan
Komunikasi lisan terjadi dimana-mana dalam percakapan informal, dalam proses melakukan pekerjaan, dalam pertemuan kelompok dan angkatan tugas, serta dalam pidato dan presentasi formal.
3. Komunikasi nonverbal
Komunikasi nonverbal meliputi semua elemen yang berhubungan dengan komunikasi manusia yang tidak dieksperimenkan secara lisan maupun tertulis.
4. Jaringan kelompok kecil
Untuk menyelidiki komunikasi antar personal dalam kelompok, kita dapat mengamati pola yang muncul seiring dengan pekerjaan kelompok tersebut berlangsung.
5. Jaringan komunikasi organisasi
sesuatu yang memperlihatkan hubungan pelapor dari pekerjaan lini ke atas hingga CEO perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Renggan Aziz Fikranta (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Assyafi'iyah Kota Gajah Tahun 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda sebagaimana Fhitung sebesar 33,190 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), Sedangkan Ftabel 3,23 Dengan demikian maka Fhitung lebih besar dari Ftabel dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05. Nilai R square (r^2) = 0,601 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Sebesar 60,1 % dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini dilakukan oleh Husnul Huluki (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pt lotte capital Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lotte Capital Indonesia, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lotte Capital Indonesia, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Andi Maddepunggeng dan Rahman Abdullah (2016) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) konstruksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup signifikan antara variabel Pengalaman Kerja dengan Kinerja SDM Konstruksi sebesar 0,473 (sedang). Hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi sebesar 0,972 (sangat kuat). Sedangkan hubungan antara variabel Pengalaman kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi yang cukup signifikan dengan nilai 0,549 (sedang).

Penelitian ini dilakukan oleh Wulan Purnama Sari (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,627.

Penelitian ini dilakukan oleh Samiran (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja. Etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

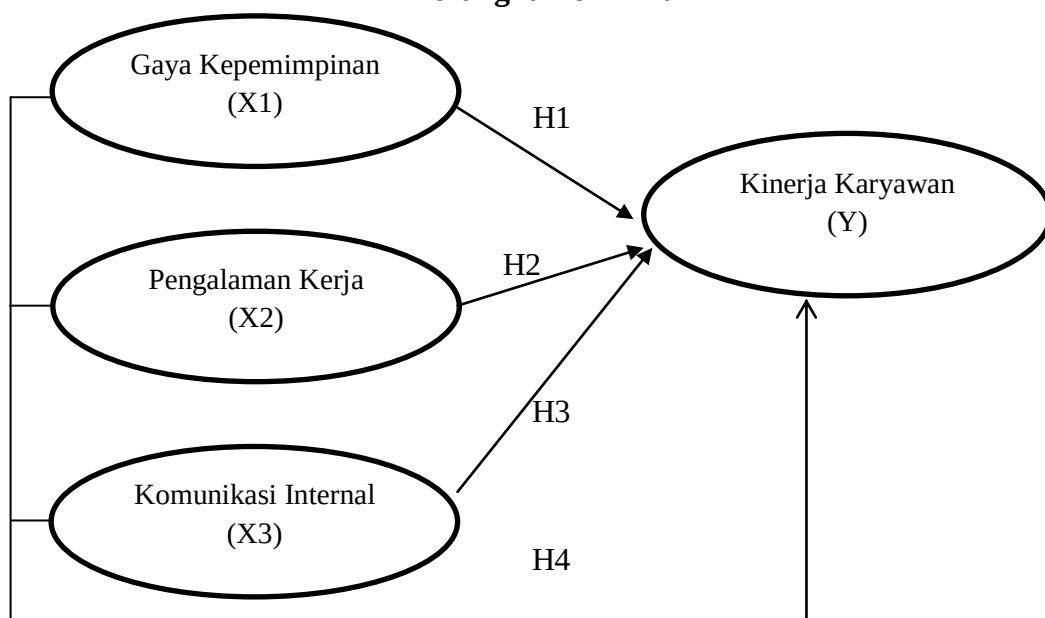
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KsppsBmtAssyafi'iyah Kota Gajah Tahun 2019.Renggan Aziz Fikranta (2020)	Asosiatif, regersi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan,	- Variabel independent Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pt lotte capital Indonesia. HusnulHuluki (2017)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.	- Variabel independent Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) konstruksi. Andi Maddepuenggeng dan Rahman Abdullah (2016)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Adanya hubungan yang cukup signifikan antara variabel Pengalaman Kerja dengan Kinerja SDM Konstruksi, hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi, sedangkan hubungan antara variabel Pengalaman kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi yang cukup signifikan	- Variabel independent Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. Wulan Purnama Sari (2019)	Kuantitatif Regresi Linier Berganda,	secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,627	-Variabel independent Gaya kepemimpinan dan komunikasi internal -Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Variabel motivasi, Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanian Kabupaten Grobogan. Samiran (2019)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja. Etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.	- Variabel independent Komunikasi internal - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Variabel kompetensi, etos kerja Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Husnul Huluki (2017), Renggan Aziz Fikranta (2020), Wulan Purnamasari (2019)

2.4 Hipotesisi Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2015).

Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₂ : Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₃ : Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₄ : Gaya Kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi intenal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya (Bungin, 2013). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini metode yang diterapkan adalah teknik survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan

mengadakan kuesioner sebagai pengumpulan data yang pokok. Tujuannya yaitu untuk mengumpulkan data serta mempelajari gejala atau fenomena sosial dengan jalan meneliti variabel-variabel penelitian yang dilaksanakan. Metode survei yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner.

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh pengetahuan mengenai PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian dimulai dari tanggal Desember 2021 sampai dengan selesai.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2013). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2013). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan

yang ada di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki (Arikunto, 2013). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 64 orang dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik kuisioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitan sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebar di lokasi penelitian. Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi baik data tentang pribadi responden maupun informasi tentang masalah penelitian (Arikunto, 2013). Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 (Umar, 2015).

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Quesioner

No	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Defenisi dan Operasional Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi variable *independent*, dan variable *dependen*.

Gambar 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Karyawan	Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua,	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksaan tugas 4. Tanggung jawab Nasyik (2016),	1-4	Likert	A1- A4

		yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Mangkunegara dalam Nasidik (2016),				
2	Gaya kepemimpinan (X2)	Kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Rusdy ARifai dalam purwanto (2017)	1. Kelebihan kemampuan 2. Ketegasan 3. Kepercayaan diri 4. Adanya inisiatif Rusdy ARifai dalam purwanto (2017)	1-4	Likert	B1- B4
3	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Foster dalam Rizkie (2019).	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Rizkie (2019).	1-3	Likert	C1- C3
4	Komunikasi Internal (X3)	Komunikasi Internal sebagai pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Rasyid (2017)	1. Komunikasi tertulis 2. Komunikasi lisan 3. Komunikasi nonverbal 4. Jaringan kelompok kecil 5. Jaringan komunikasi organisasi Rasyid (2017)	1-5	Likert	B1- B5

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variable independen terhadap variable dependent (Sarwono, 2013). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
 b1-b2-b3 = Koefisien regresi
 X₁ = Gaya Kepemimpinan
 X₂ = Pengalaman Kerja
 X₃ = Komunikasi Internal
 a = Konstanta
 e = *Standard error*

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama (Jogiyanto, 2013).

Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada diluar dari sampel penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar (Priyatno, 2013). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria keputusan yaitu:

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

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakuraian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali, 2015). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

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

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variable-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghazali (2015), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.

2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikoneritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*), dengan dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur baik bentuk bergelombang, melebar maupun menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2015).

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah

kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen (Santoso, 2013).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H_{a1} : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H_{02} : Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H_{a2} : Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H_{03} : Komunikasi internal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten Nagan Raya.

H_{a3} : Komunikasi internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten Nagan Raya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (Sarwono, 2013). Kriteria pengujiannya adalah:

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 : Gaya Kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H_a : Gaya Kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

BTN Syariah merupakan Strategic Bussiness Unit (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Perusahaan Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Sejak tahun 2016 bank BTN membukan cabang di Kota Banda Aceh, yang sekarang bank ini dipimpin oleh Munawar Solihin SE pada Bank BTN Cabang Banda Aceh yang beralamat pada Jl. Teuku Umar No.431, Lamtemen Tim., Kec. Jaya Baru,Kota Banda Aceh, Aceh. BTN Cabang Banda Aceh sekarang memiliki 64 karyawan. Keberadaan bank Syariah diharapkan bisa menjadi mitra perusahaan bagi perperusahaan besar maupun kecil yang pada umumnya memiliki ketrampilan teknis akan tetapi lemah dalam permodalan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh Jl. Teuku Umar No.431, Lamtemen Tim., Kec. Jaya Baru,Kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 64 orang konsumen. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama masa kerja rata-rata perbulan yang terlihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki – Laki	25	39,0
2	Perempuan	39	61,0
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang responden (61%) dan laki-laki sebanyak 25 orang responden (39%).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 25 tahun	21	32,8
2	26-35 tahun	23	35,9
3	36-45 tahun	16	25,0
4	> 45 tahun	4	6,3
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia < 25 Tahun sebanyak 21 orang (32,8%), 26-35 tahun sebanyak 23 orang (35,9%), 36-45 tahun sebanyak 16 orang (25,0%), > 45 Tahun sebanyak 4 orang (6,3%).

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	16	25,0
2	Diploma	21	32,8
3	Sarjana	23	35,9
4	Pasca sarjana	4	6,3
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang (25,0%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 21 orang (32,8%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 23 orang (35,9%), responden yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (6,3%)

Tabel 4.4
Lama Masa Kerja Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	<5 Tahun	35	54,7
2	6-10 Tahun	17	26,5
3	11-15 Tahun	10	15,6
4	>15 Tahun	2	3,1
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang masa kerja < 5 tahun sebanyak 35 orang (54,7%), responden yang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang (26.5%), responden yang masa kerja 11-15 tahun sebanyak 10 orang (15,6%), responden yang masa kerja > 15 tahun sebanyak 2 orang (3,1%),

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (64)	Hasil Uji
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kelebihan kemampuan	0,618	0.254	Valid
2		Ketegasan	0,725	0.254	Valid
3		Kepercayaan diri	0,789	0.254	Valid
4		Adanya inisiatif	0,350	0.254	Valid
1	Pengalaman Kerja (X2)	Lama waktu/masa kerja	0,262	0.254	Valid
2		pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	0,663	0.254	Valid

3		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	0,641	0.254	Valid
1	Komunikasi Internal (X3)	Komunikasi tertulis	0,760	0.254	Valid
2		Komunikasi lisan	0,794	0.254	Valid
3		Komunikasi nonverbal	0,804	0.254	Valid
4		Jaringan kelompok kecil	0,529	0.254	Valid
5		Jaringan komunikasi organisasi	0,795	0.254	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	0,327	0.254	Valid
2		Kuantitas	0,832	0.254	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,746	0.254	Valid
4		Tanggung jawab	0,588	0.254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,254) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.760	0.60	Handal
Pengalaman Kerja (X2)	0.689	0.60	Handal
Komunikasi Internal (X3)	0.890	0.60	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	0.801	0.60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,760, Pengalaman Kerja (X2) dengan nilai 0,689, Komunikasi Internal (X3) dengan nilai 0,890, dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,801. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, komunikasi internal dan kinerja karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	24	37.5	28	43.8	12	18.8	0	0	0	0	4.19
2	Pemimpin selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan	27	42.2	35	54.7	2	3.1	0	0	0	0	4.39

	pelanggaran											
3	Pemimpin memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas dan percaya diri	23	35.9	30	46.9	11	17.2	0	0	0	0	4.19
4	Pemimpin akan mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan	22	34.4	29	45.3	13	20.3	0	0	0	0	4.14
	Nilai Rerata											4.22

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator pertama yaitu Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,19 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, Pemimpin selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,39 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, Pemimpin memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas dan percaya diri diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,19 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, Pimpinan akan mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4.14 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,22 (4) mendekati angka 4 yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	29	45.3	32	50.0	3	4.7	0	0	0	0	4.41
2	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.	24	37.5	37	57.8	3	4.7	0	0	0	0	4.33
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	25	39.1	37	57.8	2	3.1	0	0	0	0	4.36
Nilai Rerata												4.37

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Pengalaman kerja pada indikator pertama yaitu, Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,41 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,33 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan jawaban rata-rata sebesar 4,36 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengalaman kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,37 (4) mendekati angka 4 yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Internal

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel komunikasi internal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal

No	Komunikasi Internal (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya akan mudah memahami tugas dan tanggung jawab saya jika dikomunikasikan secara tertulis.	35	54.7	28	43.8	1	1.6	0	0	0	0	4.53
2	Penyampaian informasi secara lisan akan lebih mengefisienkan kinerja.	35	54.7	24	37.5	5	7.8	0	0	0	0	4.47
3	Komunikasi secara lisan harus disertai dengan komunikasi tertulis untuk lebih mengefektifkan pencapaian target kerja	28	43.8	31	48.4	5	7.8	0	0	0	0	4.36
4	Membentuk komunikasi dalam kelompok kecil antar karyawan akan lebih mengeratkan hubungan kerja	25	37.5	36	56.3	4	6.3	0	0	0	0	4.31
5	Komunikasi dalam organisasi yang efektifkan menunjang tujuan organisasi.	29	45.3	30	46.9	5	7.8	0	0	0	0	4.38
	Nilai Rerata											4.41

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel komunikasi internal pada indikator pertama yaitu saya akan mudah memahami tugas dan tanggung jawab saya jika dikomunikasikan secara tertulis diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,53 (4), mendekati angka 4 yang berarti

sangat setuju, penyampaian informasi secara lisan akan lebih mengefisienkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,47 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, komunikasi secara lisan harus disertai dengan komunikasi tertulis untuk lebih mengefektifkan pencapaian target kerja diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,36 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, membentuk komunikasi dalam kelompok kecil antar karyawan akan lebih mengeratkan hubungan kerja diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4.31 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, Komunikasi dalam organisasi yang efektifkan menunjang tujuan organisasi diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4.38 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel komunikasi internal diperoleh nilai rerata sebesar 4,41 (4) mendekati angka 4 yang berarti setuju

4. Distribusi Frekuensi Variabel kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.	31	48.4	28	43.8	5	7.8	0	0	0	0	4.41
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>	34	53.1	20	31.3	10	15.6	0	0	0	0	4.38
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat	24	37.5	28	43.8	12	18.8	0	0	0	0	4.19

4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	22	34.4	29	45.3	13	20.3	0	0	0	0	4.14
	Nilai Rerata											4.28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

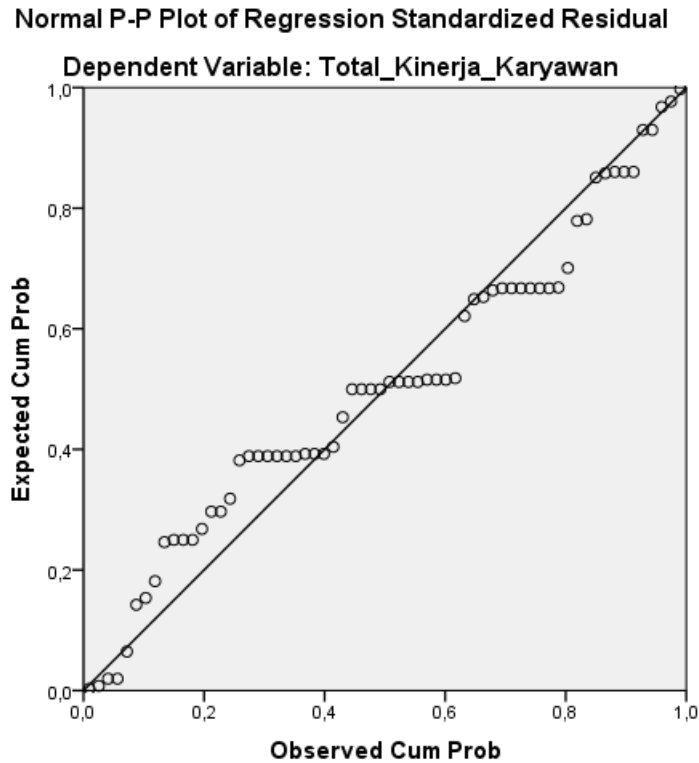
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Kinerja Pegawai pada indikator pertama yaitu, saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,41 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau *deadline* diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,38 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tuga-tugas saya secara akurat diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,19 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,14 (4), mendekati angka 4 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,28 (4) mendekati angka 4 yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan 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 regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,292	3,424
	Total_Pengalaman_Kerja	,338	2,960
	Total_Komunikasi_Internal	,332	3,011

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

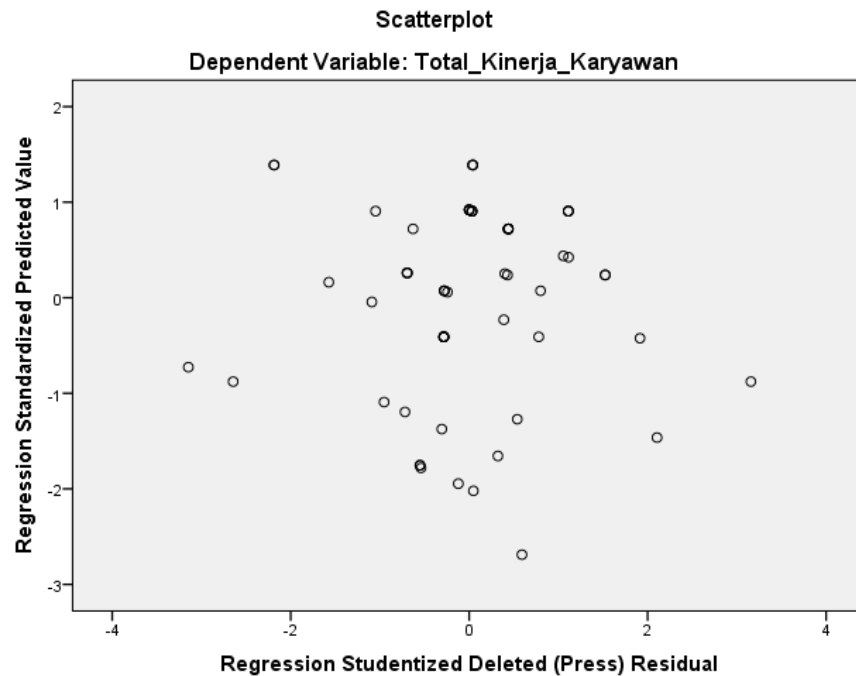
Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), pengalaman kerja (X2), dan komunikasi internal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,492	1,212		1,230
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,991	,106	,919	9,342
	Total_Pengalaman_Kerja	,396	,155	,234	2,553
	Total_Komunikasi_Internal	,184	,082	,205	2,225

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,492 + 0,991 X_1 + 0,396X_2 + 0,184X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta = 1,492

Berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), pengalaman kerja (X2). dan komunikasi internal (X3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1,492 satuan. Hal ini menjelaskan bahwa rata-rata variabel lain diluar model memberikan dampak negative terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,991$

Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,991. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,991 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,396$

Pengalaman kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,396. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengalaman kerja (X_2) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,396 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,184$

Komunikasi internal (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,184. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel komunikasi internal (X_3) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,184 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah 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 4.12. 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 $\alpha = 0,05$., diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} (9,342) > t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, artinya gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

b. Pengalaman Kerja (X_2)

Pada variabel pengalaman kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (2,553) > t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, artinya pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

c. Komunikasi Internal (X_3)

Pada variabel komunikasi internal (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (2,225) > t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi internal (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, artinya komunikasi internal (X_3)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh

2. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah 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 simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	265,915	3	88,638	97,908	,000 ^b
Residual	54,319	60	,905		
Total	320,234	63			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Komunikasi_Internal, Total_Pengalaman_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data primer (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $97,908 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,761 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1),

pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

3. Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,822	,951

a. Predictors: (Constant), Total_Komunikasi_Internal,
Total_Pengalaman_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer (2022)

(1) Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2015), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas diperoleh angka R sebesar 0.911. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) dengan kinerja karyawan (Y).

(2) Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,822 atau 82,2%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82,2%, sedangkan 17,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil analisis menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin besar pula peluang PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisa yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Peningkatan pengalaman kerja karyawan seperti, meningkatkan kinerjanya walaupun masa mereka bekerja di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh masih beberapa bulan atau baru 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berpengalaman karyawan maka semakin besar peluang bagi PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh kinerja karyawan. Selanjutnya hasil analisa yang menyatakan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Seperti membentuk komunikasi dalam kelompok kecil antar karyawan agar lebih menguatkan dan mengeratkan hubungan kerja.

Pada masa yang akan datang, bagi PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan komunikasi internal. Semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diberikan dan semakin berpengalaman pegawai serta semakin bagus komunikasi internal pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh maka semakin besar peluang bagi PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
3. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
4. Gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pemimpin di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan lebih tanggap terhadap masalah yang

terjadi pada pegawai tentang pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

2. Bagi karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh agar lebih meningkatkan kinerjanya walaupun masa mereka bekerja di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh masih beberapa bulan atau baru 1 tahun.
3. Bagi pemimpin agar membentuk komunikasi dalam kelompok kecil antar karyawan agar lebih menguatkan dan mengeratkan hubungan kerja.
4. Bagi karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh agar selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hal ini memberikan hasil yang baik bagi kemajuan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No 2 hal 33-38.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2 hal 54-58
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Fiscal, Y., Suhendra, J., & Riswan, R. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Kasus pada Kantor BPKP Bandar Lampung.). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3 No.1 hal 21-27
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di pt. Jayabrix indonesia lamongan. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1), 21-26.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40 No.1 hal 13-22.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5 No.1 hal 32-43.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 12 No.1 hal 17-22.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 5 No.4 hal 128-147

- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43 No.1 hal 96-103.
- Paramita, P. D. (2011). Gaya kepemimpinan (style of leadership) yang efektif dalam suatu organisasi. *Dinamika Sains*, Vol. 9 No.21 hal 43-54
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian persero cabang rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, Vol. 1 No.1 hal 60-68.
- Priyanto, A. (2013). Peningkatan Motivasi Belajar Gerak Dasar Lari melalui Pendekatan Bermain dalam Pembelajaran Penjas Siswa Kelas V SD I Donotirto Kretek Bantul. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, Vol 9 No.1 hal 52-53
- Purwanto, T. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Rasyid, R. D. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Vol. 13 No.4 hal 76-83
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol 13 No.1 hal 42-49.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42 No.1 hal 189-198.

- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 2 No.2 hal 148-160.
- Sutanto, T. D., & Hartantyo, S. D. (2020). Observasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Preservasi Rekonstruksi Jalan Surabaya-Gresik-Sadang. *Jurnal Teknik*, Vol. 18 No.1 hal 45-51.
- Wariyadi, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai puskesmas pasar baru rantau panjang kecamatan tabir. *Jurnal manajemen sains*, vol. 1 no.1 hal 23-28
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., SE, M., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 4 No.1 hal 78-85

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya					
2	Pemimpin selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran					
3	Pemimpin memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas dan percaya diri					
4	Pimpinan akan mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan.					

C. Pengalaman Kerja(X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
2	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					

D. Komunikasi Internal

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan mudah memahami tugas dan tanggung jawab saya jika dikomunikasikan secara tertulis.					
2	Penyampaian informasi secara lisan akan lebih mengefisienkan kinerja.					
3	Komunikasi secara lisan harus disertai dengan komunikasi tertulis untuk lebih mengefektifkan pencapaian target kerja.					
4	Membentuk komunikasi dalam kelompok kecil antar karyawan akan lebih mengeratkan hubungan kerja.					
5	Komunikasi dalam organisasi yang efektif akan menunjang tujuan organisasi.					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

Karakteristik Responden				Gaya Kepemimpinan (X1)					Pengalaman Kerja (X2)				Komunikasi Internal (X3)						Kinerja Karyawan (Y)				
JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	P1	P2	P3	P4	ΣY
1	3	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
2	1	3	1	3	4	3	4	14	4	4	3	11	4	5	4	4	4	21	3	4	3	4	14
1	4	3	3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	18
2	3	3	2	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
1	4	3	3	3	3	3	4	13	4	5	5	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
2	5	3	4	5	5	5	3	18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19
2	4	3	3	3	3	3	5	14	5	4	4	13	4	4	4	4	3	19	5	3	3	3	14
1	2	3	2	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17
2	3	3	3	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	17
2	4	3	3	4	4	4	5	17	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18
2	1	3	1	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17
1	4	3	2	3	3	3	4	13	5	4	4	13	4	4	5	5	5	23	4	3	3	3	13
2	4	3	3	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
1	5	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	3	3	2	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18
2	5	3	4	3	3	3	5	14	4	4	4	12	5	4	4	4	5	22	5	3	3	3	14
1	3	3	2	4	3	3	4	14	4	3	5	12	4	4	4	3	4	19	5	4	4	3	16
2	4	3	3	4	5	5	4	18	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19
2	2	3	1	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
2	5	3	3	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
2	3	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	3	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17
2	3	3	2	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18

LAMPIRAN II TABULASI DATA

1	4	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	2	3	2	3	3	3	4	13	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	13
2	3	3	2	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
2	3	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19
2	1	3	1	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	15
2	2	3	2	5	4	4	4	17	5	4	4	13	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	17
2	1	3	1	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
2	4	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19
2	3	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17
1	2	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18
2	3	3	2	3	4	4	4	15	3	4	4	11	5	3	3	4	3	18	3	3	3	4	13
2	4	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	2	3	1	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19
2	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	4	3	3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	3	3	2	4	4	4	3	15	3	4	4	11	4	4	3	4	3	18	5	5	4	4	18
2	4	3	3	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17
2	4	3	3	3	3	4	5	15	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	4	3	3	3	13
1	5	3	1	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
2	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	5	3	4	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18
1	3	3	2	3	3	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	3	3	3	14
2	4	3	3	4	3	5	5	17	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23	5	4	4	3	16
2	2	3	1	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
2	5	3	3	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	18

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	3	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	3	3	2	3	3	3	4	13	3	4	4	11	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13
1	4	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	2	3	2	3	3	3	4	13	4	4	3	11	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	13
2	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	3	3	2	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
2	1	3	1	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19
2	2	3	2	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17
2	1	3	1	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19
2	4	3	2	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19
2	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	2	3	1	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
2	3	3	2	3	3	3	4	13	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	13
2	4	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
2	2	3	1	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_kelamin Usia Pendidikan Lama_masa_kerja
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	35,9	35,9	35,9
2	41	64,1	64,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	10,9	10,9	10,9
2	11	17,2	17,2	28,1
3	28	43,8	43,8	71,9
4	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	10,9	10,9	10,9
2	11	17,2	17,2	28,1
3	42	65,6	65,6	93,8
4	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Lama_masa_kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	28,1	28,1	28,1
2	28	43,8	43,8	71,9
3	15	23,4	23,4	95,3
4	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2 Gaya_Kepemimpinan_P3
Gaya_Kepemimpinan_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Gaya_Kepemim pinan_P1	Gaya_Kepemim pinan_P2	Gaya_Kepemim pinan_P3	Gaya_Kepemim pinan_P4
N	Valid	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,19	4,14	4,19	4,39
Std. Deviation		,732	,732	,710	,553
Sum		268	265	268	281

Frequency Table

Gaya_Kepemimpinan_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	12	18,8	18,8
	4	28	43,8	43,8
	5	24	37,5	37,5
Total		64	100,0	100,0

Gaya_Kepemimpinan_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	13	20,3	20,3
	4	29	45,3	45,3
	5	22	34,4	34,4
Total		64	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaya Kepemimpinan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	17,2	17,2	17,2
	4	30	46,9	46,9	64,1
	5	23	35,9	35,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Gaya Kepemimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	35	54,7	54,7	57,8
	5	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2 Pengalaman_Kerja_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Pengalaman_K erja P1	Pengalaman_Ke rja P2	Pengalaman_K erja P3
N	Valid	64	64	64
	Missing	0	0	0
Mean		4,41	4,33	4,36
Std. Deviation		,583	,565	,545
Sum		282	277	279

Pengalaman_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,7	4,7	4,7
	4	32	50,0	50,0	54,7
	5	29	45,3	45,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengalaman_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,7	4,7	4,7
	4	37	57,8	57,8	62,5
	5	24	37,5	37,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	37	57,8	57,8	60,9
	5	25	39,1	39,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Komunikasi_Internal_P1 Komunikasi_Internal_P2 Komunikasi_Internal_P3
Komunikasi_Internal_P4 Komunikasi_Internal_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Komunikasi_Int ernal P1	Komunikasi_Inte rnal P2	Komunikasi_Inte rnal P3	Komunikasi_Inte rnal P4	Komunikasi_Int ernal P5
N	Valid	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,53	4,47	4,36	4,31	4,38
Std. Deviation		,534	,642	,627	,588	,630
Sum		290	286	279	276	280

Komunikasi_Internal_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	28	43,8	43,8	45,3
	5	35	54,7	54,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Komunikasi_Internal_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,8	7,8	7,8
	4	24	37,5	37,5	45,3
	5	35	54,7	54,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Komunikasi_Internal_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,8	7,8	7,8
	4	31	48,4	48,4	56,3
	5	28	43,8	43,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Komunikasi_Internal_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,3	6,3	6,3
	4	36	56,3	56,3	62,5
	5	24	37,5	37,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Komunikasi_Internal_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,8	7,8	7,8
	4	30	46,9	46,9	54,7
	5	29	45,3	45,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3
Kinerja_Karyawan_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics					
		Kinerja_Karyawan an P1	Kinerja_Karyawan an P2	Kinerja_Karyawan an P3	Kinerja_Karyawan an P4
N	Valid	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,41	4,38	4,19	4,14
Std. Deviation		,635	,745	,732	,732
Sum		282	280	268	265

Kinerja_Karyawan_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,8	7,8	7,8
	4	28	43,8	43,8	51,6
	5	31	48,4	48,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,6	15,6	15,6
	4	20	31,3	31,3	46,9
	5	34	53,1	53,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18,8	18,8	18,8
	4	28	43,8	43,8	62,5
	5	24	37,5	37,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Karyawan_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	20,3	20,3	20,3
	4	29	45,3	45,3	65,6
	5	22	34,4	34,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2 Gaya_Kepemimpinan_P3
Gaya_Kepemimpinan_P4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,760	,737	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya_Kepemimpinan_P1	12,72	2,428	,618	,399	,669
Gaya_Kepemimpinan_P2	12,77	2,246	,725	,769	,602
Gaya_Kepemimpinan_P3	12,72	2,205	,789	,771	,564
Gaya_Kepemimpinan_P4	12,52	3,746	,350	,079	,869

RELIABILITY

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
/VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2 Pengalaman_Kerja_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,689	,694	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengalaman_Kerja_P1	8,69	1,107	,262	,071	,886
Pengalaman_Kerja_P2	8,77	,785	,663	,640	,376
Pengalaman_Kerja_P3	8,73	,833	,641	,634	,417

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Komunikasi_Internal_P1 Komunikasi_Internal_P2 Komunikasi_Internal_P3
Komunikasi_Internal_P4 Komunikasi_Internal_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,890	,890	5

Item-Total Statistics

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi_Internal_P1	17,52	4,381	,760	,663	,863
Komunikasi_Internal_P2	17,58	3,930	,794	,700	,852
Komunikasi_Internal_P3	17,69	3,964	,804	,892	,850
Komunikasi_Internal_P4	17,73	4,674	,529	,316	,909
Komunikasi_Internal_P5	17,67	3,970	,795	,889	,852

```
\
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,793	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	12,70	3,863	,327	,195	,868
Kinerja_Karyawan_P2	12,73	2,547	,832	,722	,631
Kinerja_Karyawan_P3	12,92	2,740	,746	,650	,682
Kinerja_Karyawan_P4	12,97	3,047	,588	,466	,764

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan
  /METHOD=ENTER Total_Gaya_Kepemimpinan Total_Pengalaman_Kerja Total_Komunikasi_Internal
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,822	,951

a. Predictors: (Constant), Total_Komunikasi_Internal, Total_Pengalaman_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,915	3	88,638	97,908	,000 ^b
	Residual	54,319	60	,905		
	Total	320,234	63			

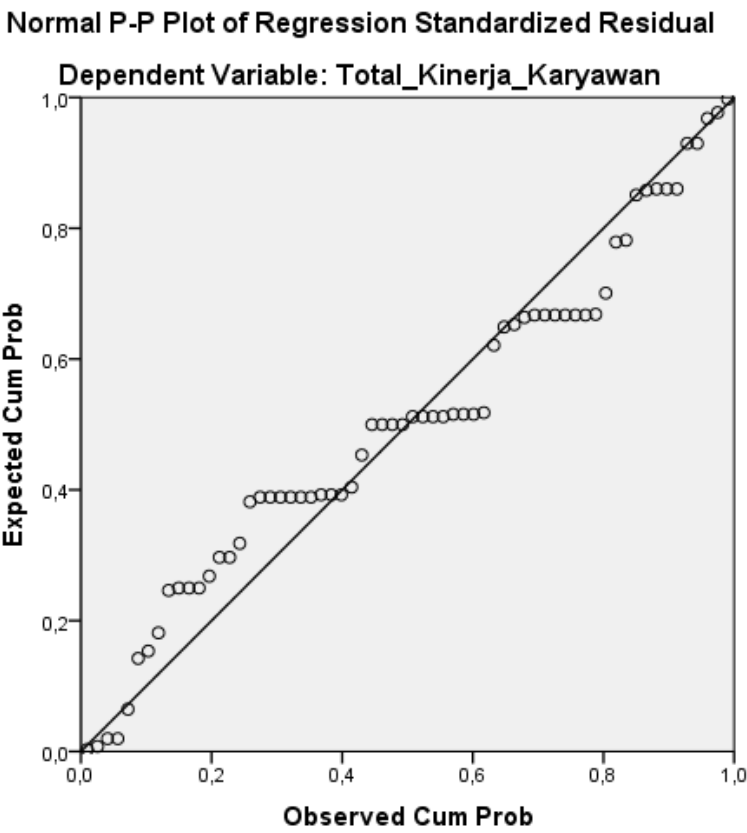
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

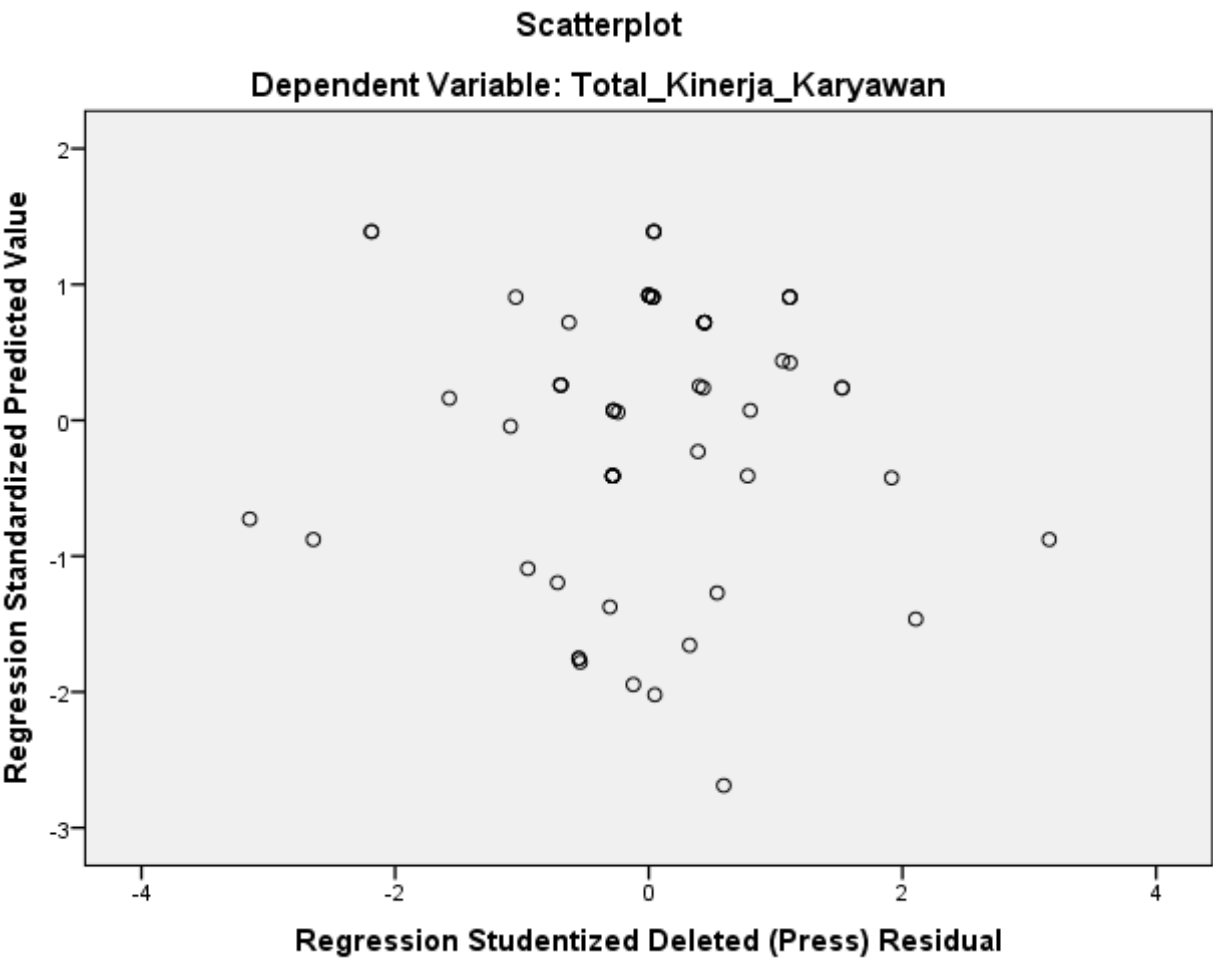
b. Predictors: (Constant), Total_Komunikasi_Internal, Total_Pengalaman_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,492	1,212		1,230	,223		
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,991	,106	,919	9,342	,000	,292	3,424
	Total_Pengalaman_Kerja	,396	,155	,234	2,553	,013	,338	2,960
	Total_Komunikasi_Internal	,184	,082	,205	2,225	,030	,332	3,011

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabelKeyakinan 95%

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

LAMPIRAN VI

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

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

LAMPIRAN VI

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

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

LAMPIRAN VI