

**PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

OLEH:

SHAHIBUL AZMI
NPM: 2302120077



**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, 21 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SHAHIBUL AZMI
NPM. 2302120077

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN IKLIM
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PIDIE JAYA**

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,



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SHAHIBUL AZMI
NPM. 2302120077

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN IKLIM
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PIDIE JAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 18 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Syamsidar, SE, M.Si.,Ak.CA
NIK. 197309211999012001

Anggota

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

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SHAHIBUL AZMI
NPM. 2302120077

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN IKLIM
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PIDIE JAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 18 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Syamsidar, SE, M.Si.,Ak.CA
NIK. 197309211999012001

Anggota

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

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, 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 ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Januari 2025
Yang Menyatakan



SHAHIBUL AZMI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **SHAHIBUL AZMI**
NPM : 2302120077
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

JUDUL PENELITIAN

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 Januari 2025

Banda Aceh, 18 Januari 2025

Yang Menyatakan



SHAHIBUL AZMI

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat Dan Karunia-Nya Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Yang Berjudul “Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

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

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada Ibunda Mariana dan Ayahanda Mustafa tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
4. Kepada Istri tercinta Murnilasari, S.Pd yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.

5. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si. M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
7. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si., Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini

Banda Aceh, 18 Januari 2025

Shahibul Azmi

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Gaya Komunikasi Pimpinan	13
2.1.2.1 Definisi Gaya Komunikasi.....	13
2.1.2.2 Gaya Komunikasi Kepemimpinan	15
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Gaya Komunikasi Pimpinan	18
2.1.2.4 Indikator Gaya Komunikasi Pimpinan.....	19
2.1.3 Fasilitas Kerja	20
2.1.3.1 Definisi Fasilitas Kerja	20
2.1.3.2 Tujuan Adanya Fasilitas Kerja	23
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi	
Fasilitas Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja.....	24
2.1.4 Iklim Komunikasi Organisasi	24
2.1.4.1 Defenisi Iklim Komunikasi Organisasi.....	24
2.1.4.2 Fungsi Iklim Komunikasi Organisasi	26
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Iklim Komunikasi Organisasi	27
2.1.4.4 Indikator Iklim Komunikasi Organisasi.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu	28

2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain penelitian.....	34
3.1.1 Tujuan penelitian	34
3.1.2 Jenis Penelitian	34
3.1.3 Horizon Waktu	35
3.1.4 Unit Analisis	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel	36
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4 Definisi dan Operasional variabel.....	38
3.5 Teknik Analisis Data.....	40
3.6 Analisis Persepsi Responden	41
3.7 Pengujian Data.....	42
3.7.1 Uji Validitas	42
3.7.2 Uji Reabilitas	43
3.8 Pengujian Asumsi Klasik.....	43
3.8.1 Uji Normalitas.....	44
3.8.2 Uji Multikolineraitas	44
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.9 Pengujian Hipotesis	45
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	45
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya	48
4.1.1 Struktur Organisasi DPMPTSP dan NAKERTRANS Kabupaten Pidie Jaya	50
4.2 Karakteristik Responden.....	50
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	52
4.3.1 Uji Validitas.....	52
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	54
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	55
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	55
4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Komunikasi Pimpinan.....	56
4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja.....	57
4.3.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi Organisai.....	58
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
4.4.1 Uji Normalitas.....	59
4.4.2 Uji Multikolineraitas	60

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.5 Hasil Uji Hipotesis	62
4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	62
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	64
4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	65
4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	67
4.6 Pembahasan.....	68
4.6.1 Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja, Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
4.6.2 Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Pegawai.....	70
4.6.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	70
4.6.4 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.7 Implikasi Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Pegawai Pada DPMPTSP-NAKERTRANS Pidie Jaya	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.4 Persepsi Berdasarkan Interval Skor.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	51
Tabel 4.2 Uji Validitas.....	53
Tabel 4.3 Reliabilitas Penelitian (Alpha).....	54
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Gaya Komunikasi Pimpinan.....	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja.....	57
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Iklim Komunikasi Organisasi	58
Tabel 4.8 Uji Normalitas	59
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	61
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	63
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.12 Uji Parsial (t-test)	65
Tabel 4.13 Analisis of Variance (Anova).....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Grafik Histogram	59
Gambar 4.2 P-Plot	60
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 2 Tabulasi Data	81
Lampiran 3 SPSS Out Put	84
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	96

PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PIDIE JAYA

SHAHIBUL AZMI
NPM: 2302120077

Pembimbing I : Dr. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si. M.M.
Pembimbing II : Dr. Tuwisna, SE. M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial dan simultan. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Komunikasi Pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya, Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya dan Iklim Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi semakin baik Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi maka semakin besar peluang bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas kerja, Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan sebuah instansi. Terutama dalam menghadapi era digitalisasi seperti sekarang ini dimana dunia persaingan semakin kompleks dan kompetitif dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena ditangan manusia tujuan instansi tersebut dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal. Dalam menunjang keberhasilan, sebuah instansi harus memberikan rangsangan yang tinggi bagi sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menciptakan keselarasan dalam suatu instansi, salah satunya adalah komunikasi.

Kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja, seseorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik Jika kinerjanya sesuai menggunakan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Selain itu juga memudahkan untuk memantau kinerja pegawai dan mengelola informasi serta menghasilkan output yang dapat digunakan manajemen untuk mengelola instansi dan pemegang saham untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, sebuah lembaga dibangun karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, Pencapaian tujuan instansi memerlukan sikap atau perilaku orang-orang yang memiliki rasa tanggungjawab dan kompetensi yang baik. Faktor yang memmpengaruhi hasil kerja yang baik bagi pegawai adalah kemampuan pimpinan untuk mendukung dan berempati

kepada pegawai, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan instansi. Setiap instansi harus mampu bersaing untuk bertahan dalam persaingan global. Strategi yang selalu berdaya saing adalah dengan memperkuat kapabilitas instansi dan sumber daya manusia yang dimilikinya (Sudarmanto, 2009).

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu instansi. Apabila tidak ada komunikasi, sumber daya manusia yang ada di instansi tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya. Jadi, peran komunikasi dalam instansi merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan instansi. Pimpinan yang memegang gaya kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi insatansi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi Pegawai dilingkungannya agar terwujud beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap Pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen instansi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawi yaitu pastinya fasilitas kerja yang bagus, kantor harus dapat menjamin dan menyediakan fasilitas yang menunjang keberhasilan pegawainya dalam bekerja. Karena jika suatu kantor hanya mengandalkan tenaga pegawainya saja tanpa di dukung dengan fasilitas yang memadai, tentu pegawai akan bekerja dengan kurang maksimal dan segala aktivitas kantor tidak dapat berjalan dengan lancar. Akibatnya, tujuan dari instansi

itu sendiri tidak tercapai. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi karena berhasil tidaknya suatu institusi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Oleh karena itu, dalam hal pengelolaan kinerja pegawai iklim komunikasi organisasi atau iklim kerja sangat penting. Iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (Sumarni, dkk., 2017:6) merupakan gabungan antara tanggapan anggota organisasi terhadap rekan kerja, harapan, perselisihan antar individu, dan pandangan terhadap peristiwa dan perilaku komunikasi. Suasana yang terbentuk dalam suatu instansi, baik dari internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi baik atau buruknya reaksi pegawai. Iklim komunikasi di dalam sebuah instansi memiliki berbagai jenis dan cara penyampaian yang berbeda dengan instansi lainnya. Perkembangan iklim komunikasi di instansi terjadi secara alami seiring dengan perkembangan kantor itu sendiri. Untuk menciptakan iklim organisasi yang baik di instansi, diperlukan komunikasi yang positif dan efektif agar iklim komunikasi dapat terbentuk dengan baik.

Kantor DPMPTSP-NAKERTRANS ini sebagai Dinas yang banyak memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Semua izin dan non perizinan yang merupakan kewenangan daerah kabupaten sesuai peraturan perundang-undangan terbit dan dikeluarkan di DPMPTSP-NAKERTRANS. Sehingga dinas ini tidak pernah sepi dari masyarakat yang akan mengurus segala jenis izin dan

non perizinan, termasuk pelayanan bagi pencari kerja, baik yang mencari kerja dalam negeri maupun yang akan bekerja ke luar negeri (Pekerja Migran Indonesia).

Berikut adalah data seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya:

Tabel 1.1
Data Pegawai Pada DPMPTSP-NAKERTRANS Pidie Jaya

No	NAMA	NIP	Pangkat/ Gol. Ruang
1	FAJRI, S. Pi	19841007 200904 1 001	Pembina (IV/a)
2	T. MAIMUN, S.E, M.Si	19670612 199803 1 004	Pembina Tingkat I (IV/b)
3	CUT RUHANA HUSIN, S.K.M., M.Kes	19730210 199803 2 004	Pembina (IV/a)
4	RAHMAT QADRI NASRUN, S.H., M.H	19860530 200904 1 004	Pembina (IV/a)
5	ASMIATI MUHAMMAD, S.E	19670306 198901 2 001	Pembina (IV/a)
6	MUHAMMAD YUNUS, S.P	19670908 199001 1 001	Pembina (IV/a)
7	M. ZUHRI ALHAD,S.STP	19930207 201708 1 001	Penata Muda Tk. I (III/b)
8	MAGDALENA FRANANSIA, S.E	19800429 201103 2 001	Penata Muda Tk. I (III/b)
9	NURULLITA, S. Sos	19861010 201003 2 003	Penata (III/c)
10	NURHASYIMAH, S.P	19761104 200112 2 001	Penata Tk. I (III/d)
11	BASIR, S.T	19821128 201003 1 001	Penata Tk. I (III/d)
12	YUSNURMALIA, S.E	19751018 200801 2 001	Penata Tk. I (III/d)
13	SAIFUL BAHRI, S.E	19800505 199905 1 001	Penata (III/c)
14	HURRIYATUDDARAI NI, S. Psi	19820322 201505 2 001	Penata (III/c)
15	RINA PURAMA, S.E	19890419 201505 2 001	Penata (III/c)
16	BUKHARI, S.Pt	19720307 200604 1 003	Penata Tk. I (III/d)
17	MUTIA, S.H	19720609 200801 2 001	Penata (III/c)
18	AWALUDDIN, S.T	19790620 201003 1 001	Penata (III/c)
19	MAYA NANA LUSANA, SE	19871025 202203 2 001	Penata Muda (III/a)

20	M. RADHI SYAHDAN, SH	19920716 202203 1 002	Penata Muda (III/a)
21	ZIKRILLAH, SE	19901225 202203 1 002	Penata Muda (III/a)
22	ZUNU WANIS, S. Sos	19930831 202203 1 002	Penata Muda (III/a)
23	DEVA FADIANI, SAP	19961215 202203 2 011	Penata Muda (III/a)
24	MIRNA MAULIZAWATI, SE	19981104 202203 2 003	Penata Muda (III/a)
25	FAUZIR	19770706 200701 1 029	Pengatur (II/c)
26	MELI FITRIANI, ST	19860529 202321 2 029	(IX)
27	MUSDIANA, SP	S-1/ PERTANIAN	THL
28	AFRIZAL, ST	S-1/TEKNIK ELEKTRO	THL
29	RAHMAH MAISARAH, SKM	S-1/ KESEHATAN MASYARAKAT	THL
30	SYUKRIAH, SE	S-1/ EKONOMI	THL
31	INDRA MALDA, SE	S-1/ EKONOMI	THL
32	ISTADI, A. Md	D-3/ MANAJEMEN	THL
33	MISWAR	SMA	THL
34	YUSALMI, SE	S-1/ EKONOMI	THL
35	ABDULLAH, A.Md	D-3/AKUNTANSI	THL
36	IRMAWATI, A.Md	D-3/MANAJEMEN INFORMATIKA	THL
37	IRHAM	S-1/ADMINISTRASI NEGARA	TENAGA BAKTI
38	RIAN HIDAYATULLAH	S-1/TEKNIK INFORMATIKA	TENAGA BAKTI
39	LIZA	S-1/ILMU EKONOMI	TENAGA BAKTI
40	M. SULTHAN, SH	S1/HUKUM	KONTRAK

Sumber: Kantor DPMPSTP-NAKERTRANS Pidie Jaya Tahun 2024

Dari hasil survey awal dengan mewawancarai 10 orang pegawai yang dilakukan penulis pada tanggal 5 September 2024 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya ini ditemukan Pencapaian kinerja pegawai berdasarkan *Supervisor Peneliti Internal* (SPI) dapat dikatakan belum optimal.

Adapun yang menjadi permasalahan pertama pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya masih belum optimal kinerja pegawai yang sebabkan masih kurangnya gaya komunikasi pimpinan terhadap pegawai sehingga pegawai kurang tanggap dalam menyerap informasi/arahan dari pimpinan sehingga membuat target kinerja pegawai belum cukup optimal. Selanjutnya permasalahan kedua yaitu belum cukupnya fasilitas kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Salah satu contoh fasilitas kerja yang kurang pada dinas tersebut yaitu fasilitas peralatan/perlengkapan kerja seperti Komputer, meja kerja dan lain-lain. Berhubung setiap tahunnya ada penerimaan pegawai baru pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Ini menjadi masalah yang cukup serius yang membuat kurangnya fasilitas kerja sehingga menghambat kinerja para pegawai.

Permasalahan terakhir yaitu iklim komunikasi organisasi terdapat adanya kesenjangan antara pegawai senior dan pegawai junior, dimana pegawai senior kurang menerima kritik dan saran dari pegawai junior. Hal ini terjadi karena perbedaan status atau jabatan dan umur yang terlampau jauh, sehingga ini menyebabkan konflik kecil di antara mereka. Dari permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjadi di dalam dinas tersebut masih bermasalah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab

yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2017:67). Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang pegawai dalam suatu institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk dua faktor yang sudah dijelaskan diatas yaitu gaya komunikasi pimpinan dan fasilitas kerja itu sendiri. Dari beberapa fenomena atau permasalahan diatas tersebut yang membuat kinerja pegawai tidak dapat menjadi baik sekali bahkan jika kinerjanya terus turun setiap tahunnya. Maka dari itu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya sangat perlu meningkatkan kinerja pegawainya setiap tahunnya. Jika kualitas kinerja pegawai setiap tahunnya menurun maka akan berdampak negatif bagi instansi itu sendiri karena dapat menghambat produktivitas instansi tersebut. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

2. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya.
3. Seberapa besar pengaruh Iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.
4. Seberapa besar pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya komunikasi pimpinan, dan fasilitas kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan, dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu instansi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan instansi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi Fasilitas Kerja, efisiensi kerja motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Silaen, dkk (2021:30) menyatakan “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya instansi untuk meningkatkan kinerja”.

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

Hartini, dkk (2021) menyatakan “Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai

dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja instansi untuk menunjukkan tingkat kinerja instansi dalam mencapai visi dan misi instansi. Kinerja pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra instansi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya”.

Asnawi (2019:11) menyatakan “bahwa dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai instansi”. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dimana pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai merupakan pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

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

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja pegawainya, maka instansi perlu mengukur kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai pula. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu:

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

2.1.2 Gaya Komunikasi Pimpinan

2.1.2.1 Definisi Gaya Komunikasi

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, gaya merupakan tenaga yang sanggup menggerakkan sesuatu; kekuatan, kesanggupan; sikap, gerak, gerik,

lagak yang menandai ciri seseorang; gerakan tertentu yang diatur untuk menarik perhatian orang lain (Chaniago, 2002:207). Sedangkan gaya bahasa, menurut Chaniago (2002:207) dalam kamusnya merupakan ciri khusus yang menandai proses pengungkapan perasaan baik melalui lisan ataupun tulisan. Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002:300), pendekatan tingkah laku (Behaviour Theory) atau perilaku seorang pemimpin ditentukan oleh sikap dan tindakan yang dilakukannya. Gaya bersikap tindakan akan terlihat dari:

- a. Cara memberikan perintah
- b. Cara memberikan tugas
- c. Cara komunikasi
- d. Cara membuat keputusan
- e. Cara menyemangati bawahan
- f. Cara memberikan bimbingan
- g. Cara menegakkan kedisiplinan
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- i. Cara meminta laporan dari bawahan
- j. Cara memimpin rapat
- k. Cara menegur kesalahan bawahan, dan sebagainya.

Menurut Sutarto (Tohardi, 2002: 300), ukuran keberhasilan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan. Maka, kriteria untuk mengukur keberhasilan komunikasi pimpinan adalah:

- a. Kejelasan perintah dan petunjuk kerja

- b. Keterbukaan (komunikasi terbuka)
- c. Penghargaan dan perhatian pimpinan bagi pegawai
- d. Bimbingan dari pimpinan bagi pegawai
- e. Kerjasama

Menurut E. Mulyasa (2002: 165) Gaya Komunikasi (communication style) adalah perilaku antar pribadi terspesialisasi yang digunakan pada situasi tertentu (*a specialized set of interpersonal behaviors that are used in a given situation*). Setiap gaya komunikasi terdiri atas kumpulan perilaku komunikasi yang digunakan untuk memperoleh respons. Gaya komunikasi tergantung pengirim (*sender*) dan harapan penerima (*receiver*).

Gaya komunikasi dipengaruhi situasi, bukan kepada tipe seseorang, gaya komunikasi bukan tergantung pada tipe seseorang melainkan kepada situasi yang dihadapi. Setiap orang akan menggunakan gaya komunikasi yang berbeda-beda ketika mereka sedang gembira, sedih, marah, tertarik, atau bosan. Begitu juga dengan seseorang yang berbicara dengan sahabat baiknya, orang yang baru dikenal dan dengan anak-anak akan berbicara dengan gaya yang berbeda. Selain itu gaya yang digunakan dipengaruhi oleh banyak faktor, gaya komunikasi adalah sesuatu yang dinamis dan sangat sulit untuk ditebak. Sebagaimana budaya, gaya komunikasi adalah sesuatu yang relatif.

2.1.2.2 Gaya Komunikasi Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan instansi. Cara

ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Pimpinan instansi sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin instansi, bertanggungjawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan di instansi. Dengan demikian agar tujuan instansi dapat tercapai, maka kepala instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan suatu gaya dalam memimpin, yang dikenal dengan gaya kepemimpinan dalam instansi.

Menurut Purwanto (1997) gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Wahjosumidjo (2002) mengemukakan empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. perilaku kepemimpinan tersebut masing-masing memiliki ciri-ciri pokok, yaitu:

1. Perilaku Instruktif; komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggungjawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.
2. Perilaku Konsultatif; pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan dukungan terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin,

3. Perilaku Partisipatif; kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah,
4. Perilaku Delegatif; pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pimpinan instansi merupakan kemampuan dari seorang pimpinan instansi dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu instansi guna tercapainya tujuan instansi. Terdapat empat macam pendekatan studi kepemimpinan, yaitu:

- (1) pendekatan pengaruh kewibawaan,
- (2) pendekatan sifat,
- (3) pendekatan perilaku, dan
- (4) pendekatan situasional.

Fungsi dari kepemimpinan secara garis besar yaitu mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam suatu instansi agar mau melakukan apa yang dikehendaki seorang pemimpin guna tercapainya tujuan. Syarat seorang pemimpin yaitu harus memiliki kemampuan dasar berupa technical skills, human skill, dan conceptual skill, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Dengan terpenuhinya syarat sebagai seorang pemimpin, maka seorang pimpinan instansi dituntut untuk dapat memberi keteladanan dalam pelaksanaan tugas, menyusun administrasi dan program instansi, menentukan anggaran belanja instansi, dan pembagian pelaksanaan tugas.

Sementara itu empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan meliputi perilaku instruktif, konsultatif, dan partisipatif, dan delegatif. Menurut Pasolong (2008) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan instansi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2004).

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Komunikasi Pimpinan

Ada tujuh Faktor yang dapat mempengaruhi gaya komunikasi, antara lain:

1. Kondisi Fisik Sesuai dengan penjelasan di atas terlihat jelas bahwasannya kondisi fisik di mana seseorang melakukan komunikasi sangat mempengaruhi gaya komunikasi. Seperti halnya ketika kegiatan komunikasi itu dilakukan dengan kapasitas minim dalam bertatap muka, hal tersebut akan berakibat pada ketidak nyamanan dan kurangnya kepastian antara si pengirim dan penerima pesan. Selain itu dapat menimbulkan ketidaksesuaian atau kenyamanan antara kedua belah pihak.
2. Peran Persepsi akan peran diri sendiri (sebagai pelanggan, teman atasan) dan peran komunikator lainnya mempengaruhi bagaimana berinteraksi. Setiap orang memiliki harapan yang berbeda dari peran mereka sendiri dan orang lain, dan dengan demikian mereka akan sering melakukan komunikasi antar satu dengan lainnya.
3. Konteks Historis Sejarah mempengaruhi setiap interaksi. Sejarah bangsa-bangsa, tradisi spiritual, perusahaan, dan masyarakat dengan mudah dapat mempengaruhi bagaimana memandang satu sama lain, dengan demikian dapat mempengaruhi gaya komunikasi.
4. Kronologi Bagaimana interaksi itu cocok menjadi serangkaian peristiwa yang mempengaruhi pilihan gaya komunikasi seseorang. Hal tersebut akan membuat perbedaan, jika itu adalah pertama kalinya seseorang berinteraksi tentang sesuatu atau kesepuluh kalinya, jika interaksi masa lalu seseorang telah berhasil atau tidak menyenangkan. Maka akan membuat suatu perbedaan terhadap gaya komunikasi seseorang.
5. Bahasa-Bahasa yang kita gunakan, "versi" dari bahasa yang di ucapkan misalnya, Aussie, Inggris, atau versi bahasa Inggris Amerika dan kelancaran dengan bahasa tersebut. Semuanya memainkan peran dalam gaya berkomunikasi seseorang. Gaya komunikasi seseorang dalam bahasa Inggris

berarti bahwa orang yang terbiasa berbahasa Jepang tidak sepenuhnya memahaminya, dan kemampuan ini akan memberikan batasan pada seseorang untuk sepenuhnya berpartisipasi dan mempengaruhi arah pembicaraan.

6. Hubungan Seberapa baik seseorang mengetahui orang lain, dan seberapa banyak seseorang suka atau percaya dan sebaliknya. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang berkomunikasi. Selain itu, pola mengembangkan hubungan tertentu dari waktu ke waktu sering memberikan efek kumulatif pada interaksi selanjutnya antara mitra relasional.
7. Kendala Metode yang seseorang gunakan untuk berkomunikasi (misalnya, beberapa orang membenci e-mail atau panggilan telepon) dan waktu yang dimiliki hanya tersedia untuk berinteraksi dengan metode di atas. Jenis kendala tersebut akan mempengaruhi cara seseorang berkomunikasi.

2.1.2.4 Indikator Gaya Komunikasi Pimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut menurut Hersey dan

Blanchard dalam Pasolong (2008), yaitu:

1. **Gaya Komunikasi Kepemimpinan Instruktif**
Peran pemimpin menginstruksikan bawahan tentang apa, bagaimana dan dimana harus melakukan suatu tugas tertentu. Gaya kepemimpinan tersebut diterapkan kepada bawahan yang memiliki tingkat kematangan yang rendah, tidak mau dan tidak mampu dalam memikul tanggungjawab untuk melaksanakan tugas. Anggota instansi tidak memiliki atau kurang pengalaman dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. **Gaya Komunikasi Kepemimpinan Konsultatif**
Pemimpin melakukan pengarah hampir seluruh keputusan dan tetap menjalankan komunikasi dua arah berupa mencari saran dan jawaban atas permasalahan yang ada. Komunikasi dua arah ini dilakukan untuk menjaga motivasi anggota yang tinggi pada saat yang sama tanggungjawab dan kontrol atas pembuatan keputusan tetap ada pada pimpinan. Diterapkan pada anggota yang mempunyai tingkat kematangan rendah ke sedang, yaitu memiliki keyakinan dan keinginan dalam memiliki tanggungjawab tetapi tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikannya.
3. **Gaya Komunikasi Kepemimpinan Partisipatif**
Pemimpin dan pengikut saling menukar ide dalam melaksanakan tugas. Peran utama pemimpin pada gaya kepemimpinan ini adalah memberikan fasilitas dan berkomunikasi. Gaya kepemimpinan ini diterapkan kepada anggota yang memiliki tingkat kematangan dari sedang ke tinggi, yaitu anggota memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tugas yang diberikan dikarenakan keyakinan dan motivasi yang kurang dari anggota. Oleh karena itu pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dengan anggota dan secara aktif mendengar serta mendukung usaha-usaha bawahan untuk menggunakan kemampuan yang mereka miliki.
4. **Gaya Komunikasi Kepemimpinan Delegatif**

Pemimpin melakukan penunjukkan tugas dan kewajiban, pemberian wewenang dan penciptaan tanggungjawab pada anggota. Diterapkan pada bawahan yang memiliki kematangan yang tinggi baik dalam motivasi dan keyakinan maupun kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Pada penerapan gaya kepemimpinan menurut Robbins (2006) dalam Pasolong (2008) para pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka dengan budaya instansi yang beragam.

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Definisi Fasilitas Kerja

Menurut (Lupiyoandi dan Hamdani, 2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Fasilitas Kerja merupakan bagian penting dalam sebuah instansi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era digitalisasi seperti ini Fasilitas Kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah instansi karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan

perlengkapan kantor yang diberikan kepada pegawai semakin optimal pula kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi menjadi 3 golongan besar sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis, peralatan kerja tunggal dan peralatan kerja serba guna.
 - a. Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya di pakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk mengetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya.
 - b. Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang di pakai untuk bermacam macam peran, misalkan *personal computer* (PC) dan dapat dipakai untuk membuat surat, membuat grafik, menyimpan data atau arsip , dan analisa data.
- 2) Fasilitas kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan

menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Berikut ini yang termasuk dalam perlengkapan kerja sebagai berikut:

- a. Gedung dengan segala sarana yang di perlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
 - b. Ruang kerja dan ruangan lainnya misalkan tempat sholat atau mushola
 - c. Alat komunikasi berupa telepon.
 - d. Penerangan yang cukup.
 - e. Alat-alat berfungsi untuk penyegar ruangan misalkan seperti kipas angin, *Ac (Air Conditioning)*.
 - f. Mebel yang meliputi meja serba guna, kursi, meja tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan segala macam meja kursi lemari yang di perlukan di tempat kerja.
 - g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor misalkan alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih dll.
- 3) Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalnya penyediaan rumah mess, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sngat membantu instansi dan pegawai dalam memperlancar tujuan instansi.

Fasilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil

indikator dari variabel Fasilitas Kerja yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Adanya Fasilitas Kerja

Berikut beberapa tujuan adanya Fasilitas Kerja yaitu:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
- 7) Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut (Tjiptono Fandi dan Gregorius Candra, 2012) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam merancang dukungan fisik atau fasilitas fisik, diantaranya adalah :

1. Desain fasilitas
2. Nilai fungsi
3. Estetika
4. Kondisi yang mendukung
5. Peralatan penunjang
6. Seragam pegawai
7. Laporan-laporan
8. Garansi

Beberapa pendapat pada dasarnya memiliki pengertian yang sama dan pada intinya yaitu fasilitas yang diberikan kepada konsumen dapat mempermudah

dalam menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan. Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas fisik yang meliputi computer, printer, kamar mandi, tempat parkir, musholla. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai dan sengaja disediakan untuk dipakai dan dipergunakan serta dinikmati oleh tamu, dan untuk penggunaanya.

2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator-Indikator Fasilitas Menurut (Tjiptono dan Candra, 2012)

indikator Fasilitas ada 4 yaitu :

1. Pertimbangan/Perencanaan
Spasial Aspek seperti proporsi, kenyamanan dan lain lain dipertimbangkan, dikombinasikan dan dikembangkan untuk membuat seluruh pegawai nyaman dalam bekerja.
2. Perencanaan Ruangan
Unsur ini mencakup interior dan arsitektur, seperti penempatan perabot dan perlengkapan dalam ruangan Kantor, desain dan aliran sirkulasi dan lain-lain.
3. Perlengkapan dan Perabot
Perlengkapan dan perabot berfungsi sebagai sarana yang memberikan kenyamanan, sebagai pajangan atau sebagai infrastruktur pendukung bagi pengguna jasa.
4. Unsur Pendukung lainnya
Seperti: toilet, wifi, tempat lokasi makan dan minum dan lain sebagainya.

2.1.4 Iklim Komunikasi organisasi

2.1.4.1 Definisi Iklim Komunikasi organisasi

Iklim komunikasi organisasi adalah persepsi mengenai komunikasi yang membuat lingkungan kerja menjadi kondusif. Faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi ada enam meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas, perhatian pada pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

(Cartono & Maulana, 2019). Iklim komunikasi organisasi ditentukan oleh bermacam-macam faktor di antaranya tingkah laku pimpinan, teman sekerja, dan tingkah laku dari instansi. Iklim organisasi ditentukan oleh tingkah laku komunikasi dari pimpinan kepada kelompoknya, misalnya pimpinan yang tidak mau bicara dengan bawahannya dan tidak peduli dengan apa yang dilakukan bawahan menyebabkan bawahannya malas bekerja dan tidak produktif (Muhammad, 2017).

Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai “aliran pesan dan makna simbol dari individu ke individu lain atau individu ke kelompok dalam suatu instansi,” menurut Katz dan Roberts Kahn (dalam Rohim, 2016: 124). Sementara itu, Thayer (2016) menyatakan bahwa “komunikasi organisasi adalah aliran data yang digunakan untuk mendukung komunikasi dalam organisasi dan proses interkomunikasi melalui beberapa cara berbeda”. Selain itu, Thayer mengidentifikasi tiga sistem komunikasi organisasi: yang pertama berkaitan dengan tugas operasional instansi; yang kedua berkaitan dengan pengelolaan instansi dan mencakup arahan, aturan, dan instruksi; yang ketiga berkaitan dengan pemeliharaan dan pengembangan instansi dan mencakup hubungan dengan pemangku kepentingan dan masyarakat.

R. Wayne Pace dan Don F. Faules (dalam Ruliana, 2014:17) mengungkapkan dua perspektif dari komunikasi organisasi. Pertama, perspektif tradisional yang melihat komunikasi organisasi sebagai pertukaran dan penafsiran informasi antara unit komunikasi di dalam instansi tertentu. Kedua, Perspektif interpretatif menilai komunikasi organisasi sebagai sebuah proses penciptaan

makna melalui interaksi dalam instansi. Dalam pandangan ini, komunikasi organisasi diartikan sebagai praksis sosial yang mempengaruhi struktur instansi, termasuk dinamika interaksi dan makna yang diberikan oleh individu terhadap fenomena yang ada.

Dari analisis yang dilakukan oleh sejumlah pakar mengenai komunikasi organisasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi ialah proses yang melibatkan aktivitas mengirim serta menerima pesan maupun informasi baik dengan cara formal maupun informal, dengan maksud untuk meningkatkan kinerja di dalam instansi serta untuk mencegah terjadinya ketidak pahaman (*misunderstanding*) pada penafsiran informasi yang disampaikan. Komunikasi pada konteks instansi dianggap sebagai sebuah proses transaksional dimana individu-individu terlibat dalam interaksi bersama pihak lainnya untuk pembentukan makna yang saling dipahami guna mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, komunikasi memainkan peranan penting sebagai metode yang efektif dalam mengelola beragam aktivitas pada suatu instansi.

2.1.4.2 Fungsi Iklim Komunikasi Organisasi

Berdasarkan pendapat Dr. Kadri yang dikutip dalam Rohim (2016:126) pada konteks komunikasi organisasi yang berorientasi pada keuntungan atau pada pelayanan sosial, komunikasi organisasi memiliki 4 fungsi mendasar, yakni peran informatif, regulatif, persuasif, dan integratif. Berikut ini, pemaparan secara rinci mengenai masing-masing fungsi komunikasi tersebut

1. Fungsi *informative*

Dalam instansi, komunikasi ibarat sistem pemrosesan informasi. Para anggota memiliki keinginan untuk mengakses informasi yang lebih banyak, akurat, serta terkini. Sehingga informasi yang didapatkan

memungkinkan para pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan penuh keyakinan dan ketepatan.

2. Fungsi *regulative*

Fungsi regulatif dalam komunikasi organisasi bagaikan kompas yang mengarahkan seluruh anggota. Fungsinya adalah untuk memastikan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku.

3. Fungsi *persuasive*

Penggunaan kekuasaan dan wewenang dalam instansi tidak selalu menjamin tercapainya hasil yang optimal. Pendekatan persuasif sering kali menjadi pilihan yang lebih efektif dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai di instansi.

4. Fungsi *integrative*

Fungsi integratif dalam konteks komunikasi organisasi bertujuan menyediakan infrastruktur komunikasi yang optimal, sehingga memungkinkan para pegawai atau pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Komunikasi Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim Komunikasi organisasi merujuk pada kondisi atau elemen yang memiliki dampak terhadap suasana di dalam instansi. Menurut Nitisemito (Saydam, 2006:228), lingkungan kerja diartikan sebagai semua hal yang terdapat di sekitar pegawai serta mampu mempengaruhi mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Kemudian, berdasarkan pendapat Moekijat (Yuliana, 2007:32), ada berbagai faktor pembentuk iklim organisasi, di antaranya:

1. Struktur organisasi

Tingkat formalitas pada pembagian, penggolongan, dan koordinasi tugas pekerjaan dapat memengaruhi iklim organisasional secara keseluruhan.

2. Metode pengarahan dan pengawasan pegawai

Bagaimana cara manajer dan pengawas memandu serta mengawasi anggota tim mereka adalah faktor penting dalam menentukan iklim organisasi yang mereka pimpin. Namun, cara ini perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi, dinamika dalam tim kerja, dan sifat pekerjaan yang dijalankan guna menghasilkan lingkungan instansi yang menguntungkan.

3. Hakikat hubungan antar individu dan kelompok

Melalui kepemimpinan dalam kelompok kerja yang berkualitas, pendekatan sosial, terstrukturnya peran dan tanggungjawab anggota

kelompok, hubungan para anggota yang hangat, serta adanya perkembangan yang baik dalam kelompok dapat membentuk iklim organisasi yang menyenangkan bagi anggota di dalamnya.

4. Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan
Terdapatnya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan bagi atasan dengan bawahan dapat menciptakan iklim organisasi yang positif.
5. Hakikat pekerjaan
Karakteristik, makna, dan struktur pada instansi menjadi penentu hubungan antara para anggota-anggota dalam menjalankan pekerjaan mereka, dan ini dapat mempengaruhi iklim organisasi.
6. Luas instansi
7. Ukuran instansi juga memiliki dampak terhadap iklim organisasi. Semakin besarnya suatu organisasi, maka pengawasan dari atasan dan komunikasi yang terjalin menjadi kurang efektif.
8. Mutu lingkungan fisik
Kualitas dari lingkungan fisik instansi, termasuk faktor-faktor yang berkaitan dengan kesehatan dan keamanan dalam bekerja, dapat membentuk iklim organisasi secara positif.

2.1.4.4 Indikator Iklim Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules (dalam Sajidah, 2014) menemukan bahwa ada 6 Indikator

Iklim Komunikasi Organisasi yaitu:

1. Kepercayaan
2. Pembuatan Keputusan bersama
3. Kejujuran
4. Keterbukaan dalam Komunikasi Kebawah
5. Mendengar dalam komunikasi Keatas
6. Perhatian Pada tujuan kinerja yang tinggi

2.2 Penelitian Terdahulu

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

Penelitian ini dilakukan oleh (Afdlilah Faradisa, 2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000, Cabang Kertajaya. Hasil penelitian Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan instansi.

Penelitian ini dilakukan oleh (Bela Syavira Mokoolang, Ivan Rahmad Santoso, Abdulrahim Maruwae, 2022) dengan judul Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Penelitian ini dilakukan oleh (Suhendri, 2017) dengan judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Iklim komunikasi organisasi dan komunikasi Antar Pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah.

Penelitian ini dilakukan oleh (Sulaeman Mar'I, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengurusan Retribusi Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpm-Ptsp) Kampar. Hasil penelitian dapat diterangkan bahwa pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan secara parsial (individu) V.21 semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan oleh (Fadilla Puspita Hadi, 2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja, disiplin, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

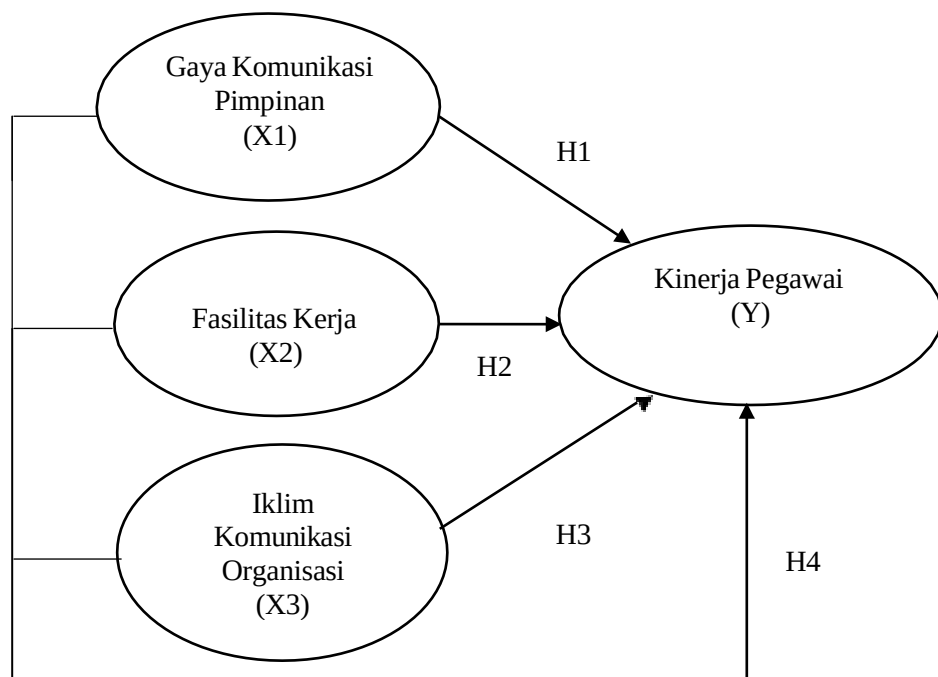
Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000, Cabang Kertajaya Surabaya, (Afdlilah Faradisa, 2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan instansi.	• Gaya Komunikasi • Kinerja Pegawai	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian
2.	Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Bela Syavira Mokoolang, Ivan Rahmad Santoso, Abdulrahim Maruwae, 2022)	Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukan bahwa variabel fasilitas dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.	• Fasilitas Kerja • Kinerja Pegawai	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Lingkungan Kerja
3.	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdan,	Kuantitatif	Iklim komunikasi organisasi dan komunikasi Antar Pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah.	• Iklim Komunikasi Organisasi • Kinerja Pegawai	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

	(Suhendri, 2017)				
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengurusan Retribusi Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpm-Ptsp) Kampar, (Sulaeman Mar'I, 2020)	Kuantitatif	Hasil penelitian dapat diterangkan bahwa pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan secara parsial (individu) V.21 semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat.	• Gaya Komunikasi • Kinerja Pegawai	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian
5.	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, (Fadilla Puspita Hadi, 2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja, disiplin, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	• Fasilitas Kerja • Kinerja Pegawai	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

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



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya Henson Enjein Manurung, (2020).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang biasa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga gaya komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

H2: Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Moda dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Pidie Jaya.

H3: Diduga iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

H4: Diduga gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Ambiyar (2019:75) menyatakan “Desain Penelitian adalah logika yang menghubungkan data yang akan dikumpulkan dan kesimpulan-kesimpulan yang harus ditarik ke arah pertanyaan-pertanyaan dari studi, desain penelitian memastikan terjadinya perpaduan. Desain penelitian harus memastikan adanya pandangan yang jelas tentang apa yang harus dicapai”.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan-bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot* dan *cross sectional*”.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun				
		Sept-24	Okt-24	Nov-24	Des-24	Jan-25
1	Survei Awal					
2	Penyusunan Proposal					
3	Pemeriksaan dan Revisi					
4	Seminar Proposal					
5	Pelaksanaan Penelitian					
6	Pengelolaan Data					
7	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya ini berjumlah 40 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “*Sampling* penuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel”. Oleh karena itu berhubung jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi pegawai yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

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

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

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

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja, iklim komunikasi Organisasi dan kinerja pegawai.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “pengaruh gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya”. Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 3 variabel *independent* yaitu Gaya Komunikasi Pimpinan (X1) Fasilitas Kerja (X2) Iklim Komunikasi Organisasi dan 1 variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan. (Robbins, 2006); 6)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Robbins (2017:260)	1 – 5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2.	Gaya Komunikasi Pimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. (Pasolong, 2008)	1. Gaya Komunikasi Kepemimpinan Instruktif 2. Gaya Komunikasi Kepemimpinan Konsultatif 3. Gaya Komunikasi Kepemimpinan Partisipatif 4. Gaya Komunikasi Kepemimpinan Delegatif (Hersey dan Blanchard dalam Pasolong, 2008)	1 – 5	Likert	B1-B4
3.	Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum	1. Pertimbangan/ Perencanaan 2. Perencanaa Ruangan	1 – 5	Likert	C1- C4

		suatu jasa ditawarkan kepada konsumen (Tjiptono (2014 : 317)	3. Perlengkapan dan Perabot 4. Unsur Pendukung lainnya, seperti: toilet, wifi, tempat lokasi makan dan minum dan lain sebagainya. (Tjiptono, 2014;317)			
4.	Iklim Komunikasi Organisasi (X3)	Iklim komunikasi organisasi juga merupakan kondisi dan keadaan komunikasi yang dilakukan secara internal dan persepsi tentang pesan dan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku dan sikap dari para anggota organisasi tersebut, (dalam Sajidah, 2014)	1. Kepercayaan 2. Pembuatan Keputusan bersama 3. Kejujuran 4. Keterbukaan dalam Komunikasi Kebawah 5. Mendengar dalam komunikasi Keatas 6. Perhatian Pada tujuan kinerja yang tinggi Pace dan Faules (dalam Sajidah, 2014)	1-5	Likert	D1- D6

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2022:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Gaya Komunikasi Pimpinan

X₂ : Fasilitas Kerja

X₃ : Iklim Komunikasi Organisasi

b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi

e : *Standard Error*

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rata-rata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Husein Umar (2011:130)

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. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software* SPSS.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria kinerja pegawai yaitu :

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

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

3.7.2 Uji Reabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{alpha} \text{ positif atau } > r_{tabel}$ maka pernyataan reliable.
2. Jika $r_{alpha} \text{ negatif atau } < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak reliable.

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

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

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

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali (2006: 91), Variabel orthogonal adalah “variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengalaman pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

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

3. 9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Sahir (2022:54) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Gaya komunikasi pimpinan dan fasilitas kerja). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

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

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

Ho1: Gaya Komunikasi Pimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Ha1: Gaya Komunikasi Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Ho2: Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Ha2: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Ho3: Iklim Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Ha3: Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2022:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Gaya komunikasi pimpin dan fasilitas kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan kriteria sebagai berikut:

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho4: Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

Ha4: Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pidie Jaya

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pidie Jaya dibentuk dengan Qanun Nomor 4 Tahun 2016 tanggal 11 Oktober 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja. Peraturan Bupati Pidie Jaya Nomor 13 tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya.

Letak Kantor DPMPTSP dan NAKERTRANS Kabupaten Pidie Jaya pada awal berdiri, berlokasi di jalan Banda Aceh-Medan, KM 155 Meureudu, Kabupaten Pidie Jaya. Menempati bangunan berukuran 8 x 12 M, kantor ini sebenarnya belum layak dijadikan sebagai kantor pelayanan, dikarenakan kondisinya yang masih terbatas. Sekarang ini, kantor DPMPTSP dan NAKERTRANS telah dipindahkan ke kompleks perkantoran Pemkab Pidie Jaya yang berada di Cot Trieng. Kondisi kantor saat sudah lebih baik, sudah dilengkapi dengan perlengkapan seperti layaknya kantor pelayanan, adanya meja front office, ruang tunggu walau masih sangat sempit. Bahkan sejak tahun 2021 sudah ada loket layanan khusus disabilitas, yang juga menyediakan fasilitas kursi roda untuk mempermudah pengguna layanan dengan disabilitas.

Kantor DPMPTSP dan NAKERTRANS Kabupaten Pidie Jaya mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi : DPMPTSP dan NAKERTRANS adalah "Terwujudnya Masyarakat Pidie Jaya Yang Islami, Adil, Damai, Dan Sejahtera”.

2. Misi :

1. Memperkuat pelaksanaan syariat islam beserta nilai nilai keislaman dengan membangkitkan kembali budaya local dalam kehidupan masyarakat.
2. Melanjutkan reformasi birokrasi dengan meningkatkan layanan pemerintahan dan pembangunan yang berkualitas, mudah cepat dan berwibawa dalam semangat keadilan yang merata.
3. Megedepankan dan memelihara perdamaian untuk merndukung penyelenggaraan pemerintah dan peningkatan kualitas pembagunan yang berkelanjutan.
4. Membangun masyarakat yang berkualitas melalui peningkatan evisiensi dan daya saing, serta mutu pendidikan dan kesehatan lebih merata.
5. Memperbaiki kualitas infatraktur layanan dasar masyarakat secara integrasi dan terkoneksi secara professional berbasis dalam kewilayahan.
6. Menjamin akses terhadap kedaulatan dan ketahanan pangan dengan menciptakan nilai tambah yang berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan petani dan nelayan.
7. memperkuat daya saing dan kemandirian daerah melalui optimalisasi pemberdayaan pemerintah.
8. Memperkuat daya saing dan kemandirian daerah melalui optimalisasi pemerdayaan pemerintahan gampong dan membangun sentra sentra produksi komoditas unggulan serta ukm kompetetif untuk memperluas penyediaan lapangan kerja yang berdasarkan nilai nilai sosial daerah.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	16	53%
	- Perempuan	14	47%
Jumlah		40	100%
2.	Umur :		
	- ≤ 30 tahun	5	12%
	- 30-35 tahun	15	37%
	- 36-40 tahun	17	43%
	- ≥ 40 tahun	3	8%
Jumlah		40	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- Diploma (D3)	9	22%
	- Sarjana (S1)	23	58%
	- Pascasarjana (S2-S3)	8	20%
Jumlah		40	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 5 tahun	6	15%
	- 5-10 tahun	12	30%
	- 11-15 tahun	5	12%
	- 16-20 tahun	9	23%
	- ≥ 20 tahun	8	20%
Jumlah		40	100%
5.	Status Perkawinan:		
	- Menikah	33	82%
	- Belum Menikah	5	13%
	- Pernah Menikah	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah laki-laki 16 orang responden (53%) dan perempuan 14 orang responden (47%). Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa sebanyak 5 orang responden (12%) berumur kurang dari 30 tahun. Sebanyak 15 orang responden (37%) berumur di rentang 30-35 tahun.

Selanjutnya sebanyak 17 orang responden (43%) berumur di rentang 36-40 tahun. Selebihnya, sebanyak 3 orang responden (8%) berumur lebih dari 40 tahun.

Kemudian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 9 orang responden (22%) berpendidikan terakhir Diploma (D3), responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 23 orang responden (58%). Sebanyak 8 orang responden (20%) berpendidikan terakhir berpendidikan terakhir Pascasarjana (S2-S3).

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja responden, diketahui bahwa sebanyak 6 orang responden (15%) masa kerjanya kurang dari 5 tahun, sebanyak 12 orang responden (30%) memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, begitu juga sebanyak 5 orang responden (12%) memiliki masa kerja antara 11-15 tahun. Sebanyak 9 orang responden (23%) memiliki masa kerja di rentang 16-20 tahun. Sedangkan selebihnya sebanyak 8 orang responden (20%) telah bekerja lebih dari 20 tahun.

Karakteristik responden yang terakhir yaitu berdasarkan status perkawinan, diketahui bahwa sebanyak 33 orang responden (82%) menikah, sebanyak 5 orang responden (13%) belum menikah dan sisanya 2 orang responden (5%) pernah menikah.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r

hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,304 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $n = 40 = 0,304$ pada lampiran Titik Kritis).

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

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item B1	X1	0,831	0,304	Valid
Item B2		0,658	0,304	Valid
Item B3		0,627	0,304	Valid
Item B4		0,852	0,304	Valid
Item B5		0,771	0,304	Valid
Item C1	X2	0,653	0,304	Valid
Item C2		0,563	0,304	Valid
Item C3		0,733	0,304	Valid
Item C4		0,756	0,304	Valid
Item D1	X3	0,765	0,304	Valid
Item D2		0,744	0,304	Valid
Item D3		0,744	0,304	Valid
Item D4		0,701	0,304	Valid
Item A1	Y	0,765	0,304	Valid
Item A2		0,766	0,304	Valid
Item A3		0,680	0,304	Valid
Item A4		0,774	0,304	Valid
Item A5		0,826	0,304	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang

terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,312 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

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

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Gaya Komunikasi Pimpinan (X1)	0,849	0,60	Reliabel
2.	Fasilitas Kerja (X2)	0,602	0,60	Reliabel
3.	Iklim Komunikasi Organisasi (X3)	0,720	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel gaya komunikasi pimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2), iklim

komunikasi organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,849, 0,602, 0,720 dan 0,817 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 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 komunikasi pimpinan, fasilitas kerja, iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	A1	16	40,0	21	52,2	3	7,5	0	0	0	0	4,32
2	A2	16	40,0	22	55,0	1	2,5	1	2,5	0	0	4,33
3	A3	14	35,0	23	57,5	3	7,5	0	0	0	0	4,27
4	A4	14	35,0	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0	4,32
5	A5	16	40,0	21	52,5	1	2,5	2	5,2	0	0	4,27
Nilai Rerata												4,304

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan *item* A1 diperoleh jawaban rata-rata 4,32 yang berarti sangat baik, pada indikator kedua pertanyaan *item* A2 diperoleh jawaban rata-rata 4,33 yang berarti sangat baik, pada indikator ketiga pertanyaan *item* A3 diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti sangat baik, pada indikator keempat pertanyaan *item* A4 diperoleh jawaban rata-rata 4,32 yang berarti sangat baik. Dan pada indikator kelima *item* terakhir A5 diperoleh jawaban rata-rata 4,27, sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh total nilai re-rata sebesar 4,304 yang berarti sangat baik.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Komunikasi Pimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel fasilitas kantor adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Gaya Komunikasi Pimpinan

No	Gaya Komunikasi Pimpinan (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	B1	14	35,0	22	55,0	4	10,0	0	0	0	0	4,25
2	B2	15	37,5	25	62,5	0	0	0	0	0	0	4,38
3	B3	15	37,5	19	47,5	6	15,0	0	0	0	0	4,22
4	B4	8	20,0	21	52,5	11	27,5	0	0	0	0	3,93
5	B5	12	30,0	26	65,0	2	5,0	0	0	0	0	4,25
	Nilai Rerata											4,206

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Gaya Komunikasi Pimpinan pada indikator pertama

dengan pertanyaan *item* B1 diperoleh jawaban rata-rata 4,25 yang berarti sangat baik, pada indikator kedua pertanyaan *item* B2 diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti sangat baik, pada indikator ketiga pertanyaan *item* B3 diperoleh jawaban rata-rata 4,22 yang berarti sangat baik, pada indikator keempat pertanyaan *item* B4 diperoleh jawaban rata-rata 3,93 yang berarti baik. Dan pada indikator kelima *item* terakhir B5 diperoleh jawaban rata-rata 4,25, sehingga hasil penelitian variabel Gaya Komunikasi Pimpinan diperoleh total nilai re-rata sebesar 4,206 yang berarti sangat baik.

4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Fasilitas Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja

No	Fasilitas Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	C1	7	17,5	31	77,5	2	5,0	0	0	0	0	4,13
2	C2	7	17,5	28	70,0	5	12,5	0	0	0	0	4,05
3	C3	13	32,5	26	65,0	1	2,5	0	0	0	0	4,30
4	C4	16	40,0	22	50,0	2	5,0	0	0	0	0	4,35
	Nilai Rerata											4,207

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Fasilitas Kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan *item* C1 diperoleh jawaban rata-rata 4,13 yang berarti baik, pada indikator kedua pertanyaan *item* C2 diperoleh jawaban rata-rata 4,05 yang berarti baik, pada indikator ketiga pertanyaan *item* C3 diperoleh jawaban rata-

rata 4,30 yang berarti sangat baik, dan pada indikator keempat pertanyaan *item* terakhir C4 diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti sangat baik, sehingga hasil penelitian variabel Fasilitas Kerja diperoleh total nilai re-rata sebesar 4,207 yang berarti sangat baik.

4.3.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Iklim Komunikasi Organisasi

No	Iklim Komunikasi Organisasi (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	D1	11	27,5	23	57,5	6	15,0	0	0	0	0	4.13
2	D2	9	22,5	28	70,0	2	5,0	1	2,5	0	0	4.13
3	D3	7	17,5	29	72,5	4	10,0	0	0	0	0	4.08
4	D4	9	22,5	26	65,0	5	12,5	0	0	0	0	4.10
	Nilai Rerata											4.107

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Iklim Komunikasi Organisasi pada indikator pertama dengan pertanyaan *item* D1 diperoleh jawaban rata-rata 4,13 yang berarti baik, pada indikator kedua pertanyaan *item* D2 diperoleh jawaban rata-rata 4,13 yang berarti baik, pada indikator ketiga pertanyaan *item* D3 diperoleh jawaban rata-rata 4,08 yang berarti baik, dan pada indikator keempat pertanyaan *item* terakhir D4 diperoleh jawaban rata-rata 4,10 yang berarti baik, sehingga hasil penelitian variabel Iklim Komunikasi Organisasi diperoleh total nilai re-rata sebesar 4,107 yang berarti baik.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

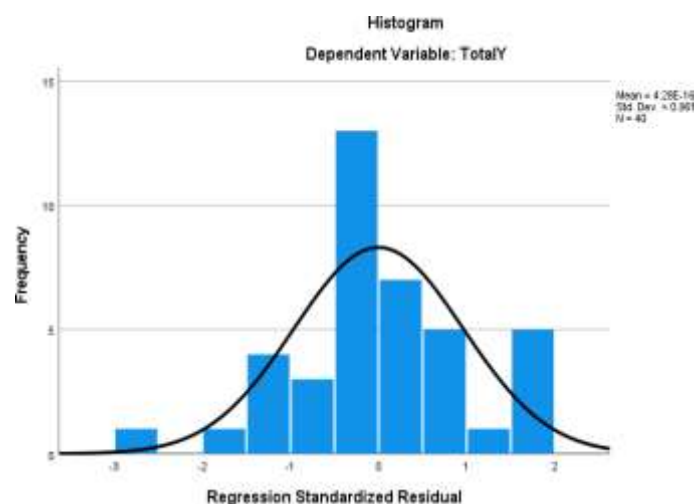
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian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

Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,200
Sig.	0.595

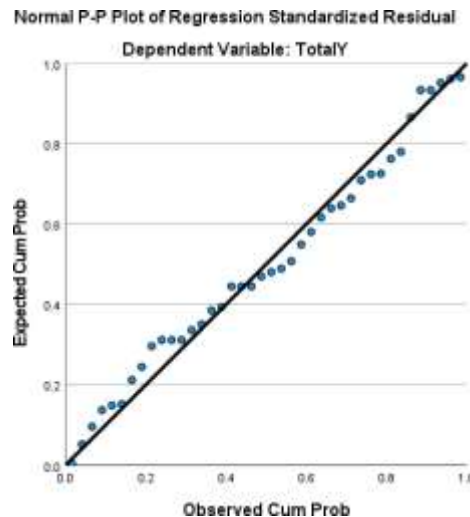
Sumber : Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,193. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histrogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

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

3. Berdasarkan nilai tolerance

- Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi

- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

4. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Gaya Komunikasi Pimpinan (X1)	0,955	1.047
Fasilitas Kerja (X2)	0,965	1.036
Iklim Komunikasi Organisasi (X3)	0,987	1.013

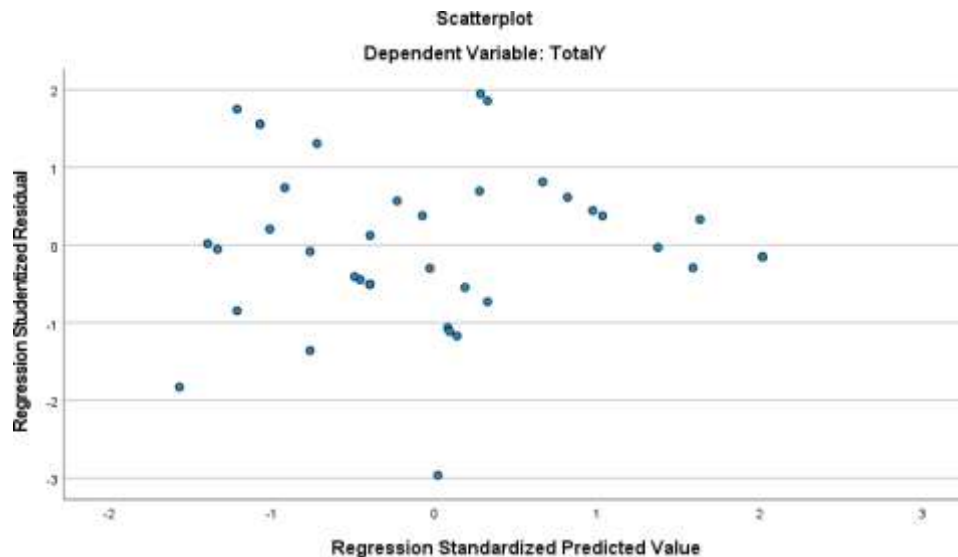
Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS

Versi 29 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari hasil output Gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Gaya Komunikasi Pimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Iklim Komunikasi Organisasi (X3) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,203	4,468		2,060	0,047
	Gaya Komunikasi Pimpinan (X1)	0,480	0,109	0,485	4,391	0,001
	Fasilitas Kerja (X2)	0,675	0,185	0,401	3,649	0,001
	Iklim Komunikasi Organisasi (X3)	0,565	0,149	0,411	3,782	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 29, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,203 + 0,480X1 + 0,675X2 + 0,565X3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-maing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi tidak berubah atau dianggap konstan. Maka rata-rata kinerja pegawai akan bernilai 9,203.

2. Koefisien Regresi

- Nilai koefisien regresi variabel gaya komunikasi pimpinan sebesar 0,480. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel gaya komunikasi pimpinan secara relatif maka kinerja pegawai akan meningkatkan penurunan sebesar 48,0%.
- Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,675. Hasil tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel fasilitas kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai

sebesar 67,5% dengan asumsi variabel gaya komunikasi pimpinan dan iklim komunikasi organisasi dianggap konstan.

- Nilai koefisien regresi variabel iklim komunikasi organisasi 0,565. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 56,5% dengan asumsi variabel gaya komunikasi pimpinan dan fasilitas kerja dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel fasilitas kerja lebih dominan dari pada variabel gaya komunikasi pimpinan dan iklim komunikasi organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

4.5.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

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

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate	
1	0,762	0,580	0,545	1,624	Korelasi kuat

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

- Koefisien korelasi (R) = 0,762 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 76,2%. Artinya dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu tenaga kerja dan transmigrasi pidie jaya kuat hubungannya dengan gaya komunikasi pimpinan (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan iklim komunikasi organisasi (X_3).

- Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0, 545. Artinya sebesar 54,5% perubahan-perubahan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu tenaga kerja dan transmigrasi pidie jaya dapat dijelaskan oleh perubahan dalam gaya komunikasi pimpinan (X1), fasilitas kerja (X2) dan iklim komunikasi organisasi (X3), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 45,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari pada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor pengembangan karir, faktor pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

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

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Idependen	Terhitung	Tabel	Sig
1.	Gaya Komunikasi Pimpinan (X1)	4,391	2.028	0,001
2.	Fasilitas Kerja (X2)	3,649	2.028	0,001
3.	Iklim Komunikasi Organisasi (X3)	3,782	2.028	0,001

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Tabel 4.12 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara parsial, antara lain:

1. Variabel Gaya Komunikasi Pimpinan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Hasil penelitian variabel gaya komunikasi pimpinan (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,391 > 2,028$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{o1} dan menolak H_{a1} . Variabel gaya komunikasi pimpinan memiliki signifikansi $0,001 > 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afdlilah Faradisa, 2019.

2. Variabel Fasilitas Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Hasil penelitian variabel fasilitas kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,649 > 2,028$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Variabel fasilitas kerja memiliki signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Fadilla Puspita Hadi, 2021.

3. Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Hasil penelitian variabel iklim komunikasi organisasi (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

(3,782 > 2.028). Jika signifikan < 0,05 maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Variabel iklim komunikasi organisasi memiliki signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suhendri, 2017.

4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya seperti pada tabel berikut ini:

4.13 Analysis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	131,053	3	43,684	16,568	2,870	<.001 ^b
	Residual	94,922	36	2,637			
	Total	225,975	39				

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tabel di atas menunjukkan Fhitung sebesar 16,568, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,870. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa Fhitung (16,568) > Ftabel (2,870), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a4} (Hipotesis *alternative*) dan menolak H_{o4} (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel gaya komunikasi pimpinan (X1), fasilitas

kerja (X2) dan iklim komunikasi organisasi (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan, Fasilitas Kerja, Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,568 > 2,870$, maka dengan signifikansi sebesar $< 0,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Hubungan antara faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya (X1-X2-X3) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 27 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,762. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R².

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,545 yang berarti besarnya pengaruh gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya

adalah sebesar 54,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi, kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 45,5%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi, variabel pendidikan dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Gaya komunikasi pimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan terbuka, frekuensi komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai, serta bagaimana pimpinan memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.

Fasilitas kerja mencakup indikator seperti kenyamanan dan kelayakan ruang kerja, ketersediaan peralatan dan teknologi yang mendukung tugas pegawai, serta aksesibilitas fasilitas pendukung lainnya seperti ruang istirahat, kesehatan, dan keamanan yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.

Iklim komunikasi organisasi dapat diukur dari sejauh mana komunikasi di dalam organisasi bersifat terbuka, transparan, dan efektif, apakah informasi mengalir dengan lancar antara semua tingkat hierarki, serta adanya saluran komunikasi yang jelas dan dapat diakses oleh seluruh anggota organisasi untuk menyampaikan ide atau masalah. Ketiga variabel ini berkontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, serta tingkat motivasi dan

inovasi yang ditunjukkan pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

4.6.2 Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya komunikasi pimpinan merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai sangat besar karena gaya komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat mempengaruhi motivasi, pemahaman tugas, dan hubungan antara pimpinan dan pegawai. Gaya komunikasi yang efektif, seperti komunikasi yang terbuka, jelas, dan partisipatif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,391 > 2,028$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial gaya komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. gaya komunikasi pimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sutarto (Tohardi, 2002: 300), ukuran keberhasilan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan.

4.6.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Fasilitas kerja mencakup berbagai aspek, seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan teknologi yang mendukung,

peralatan yang efisien, serta fasilitas lain yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, seperti ruang istirahat, fasilitas kesehatan, dan ruang pertemuan. Ketika fasilitas kerja diperhatikan dan ditingkatkan, pegawai cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan produktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $3,649 > 2,028$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut (Lupiyoandi dan Hamdani, 2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang.

4.6.4 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Iklim komunikasi organisasi yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah memastikan bahwa pegawai memahami tugas dan tujuan organisasi, meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka, serta mendorong kolaborasi yang lebih efektif antar anggota tim. Selain itu, komunikasi yang baik dapat mengurangi konflik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mempermudah adaptasi terhadap perubahan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran informasi yang lancar, pegawai dapat bekerja lebih

produktif, berinovasi, dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $3,782 > 2,028$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya. Menurut Katz dan Roberts Kahn (dalam Rohim, 2016: 124) Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai aliran pesan dan makna simbol dari individu ke individu lain atau individu ke kelompok dalam suatu instansi.

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya harus fokus pada penguatan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Gaya komunikasi pimpinan yang terbuka, jelas, dan mendukung partisipasi pegawai dapat memperkuat hubungan antara pimpinan dan pegawai, meningkatkan motivasi, serta memperjelas tujuan dan ekspektasi kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang nyaman dan memadai sangat penting untuk mendukung efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga organisasi perlu terus berinvestasi dalam menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan pegawai.

Selain itu, iklim komunikasi organisasi yang positif, di mana informasi mengalir dengan lancar dan transparansi terjaga, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong kerjasama tim yang lebih baik dan inovasi. Organisasi yang mampu menciptakan kombinasi antara komunikasi pimpinan yang efektif, fasilitas yang mendukung, dan iklim komunikasi yang sehat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover pegawai, serta memperoleh keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, langkah-langkah yang diambil untuk memperbaiki ketiga aspek tersebut akan memiliki dampak positif jangka panjang terhadap kinerja pegawai dan kesuksesan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Tiga variabel independen tersebut yaitu, fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja. maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara parsial.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara parsial.
3. Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya secara parsial.
4. Gaya komunikasi pimpinan, fasilitas kerja dan iklim komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

5.2 Saran

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

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan bagi pimpinan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi mereka, seperti kemampuan mendengarkan, memberi umpan balik konstruktif, serta mengelola komunikasi dua arah yang terbuka. Pimpinan yang komunikatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi lebih baik.
2. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya perlu secara rutin mengevaluasi dan memperbarui fasilitas kerja untuk memastikan kenyamanan dan efisiensi. Peningkatan fasilitas seperti ruang kerja yang ergonomis, peralatan teknologi yang memadai, serta ruang istirahat yang nyaman akan mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, perhatian terhadap aspek kesehatan dan kesejahteraan pegawai, seperti fasilitas olahraga atau layanan kesehatan, juga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka.
3. Untuk menciptakan iklim komunikasi yang sehat dan kolaboratif, organisasi perlu mendorong keterbukaan informasi dan transparansi di seluruh level. Mengadakan forum diskusi rutin, rapat tim, atau platform komunikasi internal yang efektif dapat memfasilitasi pertukaran ide dan pemecahan masalah. Selain itu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya harus memastikan bahwa saluran komunikasi yang ada dapat diakses oleh semua

pegawai tanpa hambatan, untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan.

4. Organisasi disarankan untuk fokus pada tiga variabel penelitian ini secara bersamaan. Pimpinan harus mengembangkan gaya komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif, yang memungkinkan pegawai merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, serta memperjelas ekspektasi kerja mereka. Di sisi lain, fasilitas kerja yang nyaman dan mendukung, seperti ruang kerja ergonomis dan peralatan teknologi yang memadai, perlu ditingkatkan untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan efisien dan merasa dihargai. Terakhir, membangun iklim komunikasi organisasi yang transparan dan inklusif sangat penting untuk meningkatkan kolaborasi antar tim, memperlancar aliran informasi, dan meminimalkan konflik. Kombinasi dari ketiga faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal pegawai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pidie Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambiyar., & Muharika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Pegawai Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). ATHRA SAMUDRA.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Pegawai Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). ATHRA SAMUDRA.
- Asrini dkk, (2022). *Gaya komunikasi pemimpin dan kinerja pegawai di unit pelaksana teknis samsat medan utara*
- Chaniago, A. Y. S. 2002. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- E. Mulyasa. (2002). *kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Gaol J L, Hutabarat L dan Bate'e E M, (2020). *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hartini dkk (2021). *Perilaku organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hartini, dkk (2021). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Irawan, (2016). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat*.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. "Manajemen Pemasaran Jasa". Edisi 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Manurung, 2020. *Pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai pada perusahaan pt. Asuransi mega pratama cabang Palembang.*
- Mangkunegara (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruwae, (2022). *Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*
- Nurjanah, (2019). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,*
- Nurlidia, (2022). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas Dan Komunikasi Publik* Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.
- Novita dkk, 2021 *Pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai bidang komponen treatment di pt. Bintang indokarya gemilang brebes.*
- Pasolog, Harbani, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Penerbit Gaya Media.
- Sahir, S. H. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022 (1st ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Sekaran, U dan Bougie (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Silaen, dkk (2021), *Kinerja Pegawai*, Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitompul, 2018, *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai di dinas pendidikan kota palangka.*
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sekaran, U dan Bougie (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

Silaen, dkk (2021), *Kinerja Pegawai*, Bandung: Widina Bhakti Persada.

Silaen, N. R., & dkk. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2012. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta

Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PIDIE JAYA ”

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

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:
 - Laki-Laki ☐
 - Perempuan ☐
2. Usia:
 - ≤ 30 tahun ☐
 - 30-35 tahun ☐
 - 36-40 tahun ☐
 - ≥ 40 tahun ☐
3. Pendidikan Terakhir:
 - Diploma (D3) ☐
 - Sarjana (S1) ☐
 - Pascasarjana (S2-S3) ☐

4. Lama Masa Kerja:
- ≤ 5 tahun
 - 5-10 tahun
 - 11-15 tahun
 - 16-20 tahun
 - ≥ 20 tahun
5. Status Perkawinan:
- Menikah
 - Belum Menikah
 - Pernah Menikah

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

C. Variable Penelitian:

1. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi.					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
3.	Saya menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.					
4.	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

2. Gaya Komunikasi Pimpinan (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan saya memberikan intruksi yang jelas dan detail kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.					
2.	Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
3.	Atasan dan bawahan selalu berbagi ide dalam membuat suatu keputusan.					
4.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya.					

5.	Atasan mau menerima dan mendengarkan pendapat bawahan sehubungan dengan keputusan dan kebijakan yang akan diambil.					
----	--	--	--	--	--	--

4. Fasilitas Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi Fasilitas tempat kerja saya aman dan Nyaman.					
2.	Kondisi penempatan perlengkapan perabotan dalam ruangan kerja saya tertata rapi.					
3.	Fasilitas perlengkapan perabot di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja.					
4.	Fasilitas kantor yang tersedia seperti wifi, toilet, pantry dan lain-lain dapat digunakan dengan baik.					

5. Iklim Komunikasi Organisasi (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya di instansi ini memiliki standar kinerja yang tinggi.					
2.	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan.					
3.	Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari.					
4.	Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Rspdn	Kinerja Pegawai (Y)						Gaya Komunikasi Pimpinan (X1)						Efektivitas Kerja (X2)					Iklim Komunikasi Organisasi (X3)				
	A1	A3	A3	A4	A5	Σ	B1	B3	B3	B4	B5	Σ	C1	C3	C3	C4	Σ	D1	D3	D3	D4	Σ
1	5	5	5	4	4	23	3	4	3	3	3	16	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
2	5	5	3	4	4	21	5	4	3	3	4	19	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19
3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17
4	4	5	5	4	4	22	4	4	5	3	3	19	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16
5	5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	17	3	4	4	3	14
6	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	4	4	3	4	15
7	4	5	4	4	4	21	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
8	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
10	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17
11	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
14	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	14	4	4	4	5	17
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17
16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15
20	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17
22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	18	3	2	3	3	11
24	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17
29	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19
30	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
31	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	5	5	4	4	18
33	4	4	3	3	3	17	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17
34	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	2	18	4	5	3	3	4	19	4	4	5	4	17	3	3	4	4	14
36	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	5	5	5	19	3	5	4	4	16
37	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	5	4	5	5	19	4	4	3	4	15
38	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19
39	4	2	4	4	2	16	4	5	3	3	5	20	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12
40	4	4	4	4	4	20	3	5	3	3	4	18	4	5	4	5	18	4	4	5	3	16

Lampiran 3

SPSS Out Put

1. Reliability dan Validity Variable X1 (Gaya Komunikasi Pimpinan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	TotalX1
B1	Pearson Correlation	1	.436**	.685**	.630**	.487**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B2	Pearson Correlation	.436**	1	.347*	.386*	.602**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.005		.028	.014	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B3	Pearson Correlation	.685**	.347*	1	.672**	.457**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028		.000	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B4	Pearson Correlation	.630**	.386*	.672**	1	.595**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

B5	Pearson Correlation	.487**	.602**	.457**	.595**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TotalX1	Pearson Correlation	.831**	.658**	.827**	.852**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

2. Reliability dan Validity Variable X2 (Fasilitas Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	4

Correlations

		C1	C2	C3	C4	TotalX2
C1	Pearson Correlation	1	.075	.482**	.310	.653**
	Sig. (2-tailed)		.645	.002	.051	.000
	N	40	40	40	40	40
C2	Pearson Correlation	.075	1	.126	.264	.563**
	Sig. (2-tailed)	.645		.439	.099	.000
	N	40	40	40	40	40
C3	Pearson Correlation	.482**	.126	1	.411**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.002	.439		.008	.000

N		40	40	40	40	40
C4	Pearson Correlation	.310	.264	.411**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.051	.099	.008		.000
	N	40	40	40	40	40
TotalX2	Pearson Correlation	.653**	.563**	.733**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

3. Reliability dan Validity Variable X3 (Iklim Komunikasi Organisasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	4

Correlations

		D1	D2	D3	D4	TotalX3
D1	Pearson Correlation	1	.416**	.423**	.369*	.765**
	Sig. (2-tailed)		.008	.006	.019	.000
	N	40	40	40	40	40
D2	Pearson Correlation	.416**	1	.452**	.322*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.008		.003	.043	.000
	N	40	40	40	40	40
D3	Pearson Correlation	.423**	.452**	1	.388*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003		.013	.000
	N	40	40	40	40	40

D4	Pearson Correlation	.369 [*]	.322 [*]	.388 [*]	1	.701 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.019	.043	.013		.000
	N	40	40	40	40	40
TotalX3	Pearson Correlation	.765 ^{**}	.744 ^{**}	.744 ^{**}	.701 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

4. Validity dan Reliability Variable Y (Kinerja Pegawai)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	5

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	TotalY
A1	Pearson Correlation	1	.557 ^{**}	.378 [*]	.537 ^{**}	.468 ^{**}	.765 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.557 ^{**}	1	.420 ^{**}	.355 [*]	.543 ^{**}	.766 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.025	.000	.000

	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.378*	.420**	1	.442**	.398*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.016	.007		.004	.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.537**	.355*	.442**	1	.677**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.004		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	.468**	.543**	.398*	.677**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.011	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TotalY	Pearson Correlation	.765**	.766**	.680**	.774**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		A1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	21	52.5	52.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		A2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Setuju	22	55.0	55.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		A3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	23	57.5	57.5	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		A4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	25	62.5	62.5	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		A5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	7.5
	Setuju	21	52.5	52.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	40	3	5	4.32	.616
A2	40	2	5	4.33	.656
A3	40	3	5	4.27	.599
A4	40	3	5	4.32	.526
A5	40	2	5	4.27	.751
TotalY	40	16	25	21.52	2.407
Valid N (listwise)	40				

2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		B1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0

	Setuju	22	55.0	55.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	62.5	62.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	19	47.5	47.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju	21	52.5	52.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	26	65.0	65.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	40	3	5	4.25	.630
B2	40	4	5	4.38	.490
B3	40	3	5	4.22	.698
B4	40	3	5	3.93	.694
B5	40	3	5	4.25	.543
TotalX1	40	16	25	21.03	2.434
Valid N (listwise)	40				

3. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	31	77.5	77.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	28	70.0	70.0	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	26	65.0	65.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	22	55.0	55.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	40	3	5	4.13	.463
C2	40	3	5	4.05	.552
C3	40	3	5	4.30	.516
C4	40	3	5	4.35	.580
TotalX2	40	14	19	16.83	1.430
Valid N (listwise)	40				

4. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	23	57.5	57.5	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Setuju	28	70.0	70.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Setuju	29	72.5	72.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	26	65.0	65.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	40	3	5	4.13	.648
D2	40	2	5	4.13	.607
D3	40	3	5	4.08	.526
D4	40	3	5	4.10	.591
TotalX3	40	11	20	16.43	1.752
Valid N (listwise)	40				

6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56009446
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.067
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.595
	99% Confidence Interval	Lower Bound .582
		Upper Bound .608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

7. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Komunikasi Pimpinan	.955	1.047
	Fasilitas kerja	.965	1.036
	Iklim Komunikasi	.987	1.013

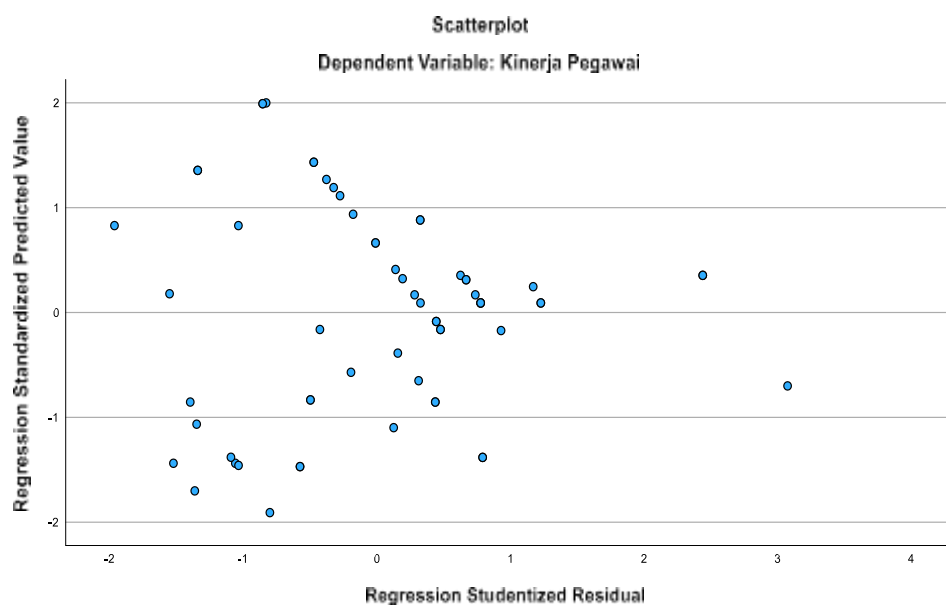
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.65	25.23	21.53	1.833	40

Std. Predicted Value	-1.567	2.019	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.266	.869	.494	.142	40
Adjusted Predicted Value	18.97	25.26	21.51	1.837	40
Residual	-4.566	2.954	.000	1.560	40
Std. Residual	-2.812	1.819	.000	.961	40
Stud. Residual	-2.964	1.948	.004	1.020	40
Deleted Residual	-5.072	3.388	.013	1.762	40
Stud. Deleted Residual	-3.361	2.031	-.001	1.066	40
Mahal. Distance	.075	10.189	2.925	2.304	40
Cook's Distance	.000	.243	.033	.059	40
Centered Leverage Value	.002	.261	.075	.059	40

a. Dependent Variable: TotalY



8. Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.545	1.624

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.053	3	43.684	16.568	.000 ^b
	Residual	94.922	36	2.637		
	Total	225.975	39			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.203	4.468		-2.060	.047
	TotalX1	.480	.109	.485	4.391	.000
	TotalX2	.675	.185	.401	3.649	.001
	TotalX3	.565	.149	.411	3.782	.001

a. Dependent Variable: TotalY

Lampiran 4 Nilai R Tabel, T Tabel dan F Tabel

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 1 - 50

df - (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df – 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92464	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44991	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

NILAI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.58	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89