

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN BULUNGAN**

Disusun Oleh :

DESI RATNA SARI

NPM. 201941015

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TAHUN 2023

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN BULUNGAN**

Disusun Oleh :

DESI RATNA SARI

NPM. 201941015

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TAHUN 2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD
Kabupaten Bulungan

Nama Mahasiswa : Desi Ratna Sari

NPM : 201941015

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi :

Pembimbing

Ika Niswatin Budiarti, S.Psi.,M.M

NIDN : 11.080189.03

Penguji 1

Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak

NIDN : 11.050573.02

Penguji 2

Yulfansyah, S.Kom.,M.M

NIDN : 11.230391.02

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak

NIDN : 11.050573.02



Ketua Jurusan Manajemen

Dedik Wiryawan, S.T., M.M

NIDN : 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul :
**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN
BULUNGAN**

Yang disusun oleh Desi Ratna Sari, NPM. 201941015
Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 28 Juli 2023

TIM PENGUJI

Pembimbing : Ika Niswatin Budiarti, S.Psi.,M.M
NIDN : 11.080189.03

Penguji 1 : Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

Penguji 2 : Yuliansyah, S.Kom.,M.M
NIDN : 11.230391.02



Universitas Kaltara
Program Sarjana
Ketua Jurusan

Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

Universitas Kaltara
Program Sarjana
Dekan Fakultas Ekonomi

Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 28 Juli 2023

Mahasiswa

DESI RATNA SARI



RIWAYAT HIDUP

DESI RATNA SARI. anak dari seorang bapak yang berprofesi nelayan dan lahir dari Rahim seorang ibu yang bernama Supiani, dengan panggilan mama. Seorang anak kampung dari kedua orang tua yang berprofesi seorang Nelayan dengan harapan tinggi melanjutkan pendidikan dan mengejar sebuah cita-cita, Lahir pada tanggal 16 MEI 2001 di sebuah Desa Bulu Perindu. Memulai pendidikan tingkat dasar di Sekolah Dasar (SD) Negeri 013 di desa Bulu Perindu dan lulus pada Tahun 2013. Pada tahun yang sama melanjutkan lagi sekolah Menengah Pertama Madrasah tsanawiyah Negeri (MTS N) Tanjung selor dan lulus pada tahun 2016. Jenjang Pendidikan setara Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tanjung Selor dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2019. Melanjutkan Pendidikan Akademis pada tahun 2019 pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih jurusan Manajemen.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil Alamin segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita sepanjang zaman.

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 5)

“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 6)

“janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita”

(Qs. At-Taubah ayat 40)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ayahanda tersayang Jamaludin dan ibunda tersayang Supiani.

Serta saudara tercinta Jamhari, Abdul Wahid, Dede Auliya Rahman.

Yang telah memberikan doa terbaik dan dukungan untukku.

Terimakasih kepada

Teman-teman terbaik dan teman-teman seperjuangan

dan semua teman teman seangkatan serta adik-adikku yang kusayangi di Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Alhamdulillah puji dan syukur penulis limpahkan kehadiran limpahkan kehadiran Allah SWT atas limpahkan rahmat, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat dan salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliyahan menuju jalan terang benderang ini.

Penulis skripsi dengan judul **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BULUNGAN** skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keluarga, dosen, dan teman-teman yang ikhlas memberikan bantuan secara moril maupun material. Dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Didi Andriansyah, S.TP., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara Tanjung Selor.

2. Ibu Dewi Qomariah Imelda., S.E., M.M. Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara sekaligus Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan mengawal penulis sampai tahap ini.
3. Bapak Dedik Wiryawan, ST., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
4. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.
5. Orang tua penulis, Bapak Jamaludin dan ibunda Supiani yang telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang
6. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuisisioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan balasan dari Allah SWT.
7. Kerabat, saudara tercinta yang selalu ada untuk menghibur, mendukung dan selalu siap membantu apapun yang dibutuhkan penulis. Serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan secara moril maupun material
8. Sahabat terbaikku yaitu Asriana, dan teman teman terkhususnya group Gagal Healing yang memberikan dukungan dan kebahagiaan selama ini. Bersama mereka penulis belajar kesetiaan kawan, kedewasaan, selalu berpiknik positif dan banyak keceriaan yang penulis rasakan bersama mereka.

9. Teman teman seperjuangan manajemen angkatan “2019” yang telah berjuang bersama, berbagi senang, keluh kesah yang berbagai macam cerita dalam menyusun skripsi dan senantiasa membantu dan memberikan dukungan
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah banyak memotivasikan dan membantu selama ini

Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna bagi penulis maupun para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan bagi kita semua.

ABSTRAK

Desi Ratna Sari, Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kab. Bulungan bimbingan Ibu Ika Niswatin Budiarti, S.Psi, MM, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Gaya dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kab. Bulungan Jenis metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Bulungan. Pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dimana semua populasi di jadikan sampel pada penelitian kali ini yaitu berjumlah 42 Sampel Responden Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Bulungan. Pengumpulan data berupa penyebaran kuisioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) Terdapat Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) Terdapat komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Terdapat gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kab. Bulungan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Desi Ratna Sari, Analysis of Leadership and Communication Styles on Employee Performance at the District DPRD Secretariat. Bulungan guided by Mrs. Ika Niswatin Budiarti, S.Psi, MM. The purpose of this study was to find out whether Style and Communication affect Employee Performance at the Secretariat of the DPRD Kab. Bulungan This type of research method is quantitative. The population in this study is the Secretariat of DPRD Kab. Bulungan. In this study using a probability sampling technique in which all populations were used as samples in this study, namely a total of 42 Sample Respondents for Employees of the DPRD Secretariat Kab. Bulungan. Data collection is in the form of distributing questionnaires. The analysis technique used in this research is SPSS analysis. The results showed that (1) There is a leadership style that does not affect employee performance (2) There is communication that has a significant effect on employee performance (3) There is a leadership style and communication that has a significant effect on employee performance. Bulungan

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.4 Komunikasi.....	13
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23

2.3 Tabel Penelitian Terdahulu.....	24
2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis.....	25
2.4.1 Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.....	25
2.4.2 Komunikasi dan Kinerja Pegawai.....	25
2.4.3 Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja.....	25
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.1.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Sifat Penelitian.....	27
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	28
3.4 Tabel Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian tahun 2023.....	28
3.5 Populasi dan Sampel.....	29
3.5.1 Populasi Penelitian.....	29
3.5.2 Sampel Penelitian.....	29
3.6 Sumber Data.....	29
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.9 Instrumen Penelitian.....	33

3.9.1 Uji Validitas.....	34
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.10.1 Uji Normalitas.....	37
3.10.2 Uji Multikolinearitas.....	37
3.10.3 Uji heteroskedastisitas.....	38
3.11 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.12 Uji Hipotesis.....	40
3.12.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	40
3.12.2 Uji Pengaruh (Uji F).....	40
3.13 Koefisien Determinasi (R^2).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	42
4.2 Struktur Organisasi.....	42
4.3 Tabel Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan....	43
4.4 Karakteristik Responden.....	43
4.4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
4.5 Tabel Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.6 Tabel Berdasarkan Tingkat Usia.....	45

4.6.1 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4.7 Tabel Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
4.7.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Lama Bekerja.....	46
4.8 Tabel Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.9 Uji hasil instrument.....	47
4.9.1 Hasil Uji Instrumen Validitas Penelitian.....	47
4.10 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel.....	48
4.10.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	49
4.11 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	50
4.12 Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
4.13 Tabel Tabel Nilai dan Predikat.....	51
4.14 Tabel Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	52
4.14.1 Karakteristik Responden Terhadap Komunikasi.....	54
4.15 Tabel Karakteristik Terhadap Komunikasi.....	54
4.15.1 Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.16 Tabel Karakteristik Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.17 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.17.1 Uji Normalitas.....	58
4.18 Tabel Hasil Uji Normalitas.....	61

4.18.1 Uji Multikolinearitas.....	61
4.19 Tabel Hasil Uji Multikoneritas.....	62
4.19.1 Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4. 18 Hasil uji Heterokedastisitas.....	64
4.19.2 Uji Analisis Regreasi Linear Berganda.....	64
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regreasi Liniear Berganda.....	65
4.20 Uji Hipotesis.....	66
4.20.1 Uji Pengaruh (Uji F).....	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh (Uji F).....	67
4.20.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	68
Tabel 4.21 Hasil Uji Pengaruh (t).....	68
4.20.3 Koefesien Determinasi (R^2).....	71
Tabel 4.22 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	71
4.21 Pembahasan.....	72
4.21.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.21.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
4.21.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (H3).....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting sebuah perusahaan. Ia berfokus pada beberapa tugas meliputi pengelolaan pegawai seperti perekrutan, pelatihan, hingga manajemen kompensasi untuk pegawai. Semua ini dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, manajemen sumber daya manusia adalah akan melibatkan berbagai kebijakan serta keputusan yang akan berpengaruh terhadap pegawai.

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yaitu terdapat kecenderungan kinerja yang lemah terhadap pegawai ditandai dengan masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu kinerja pegawai kurang optimal ketika pimpinan tidak berada di tempat. Hal ini dibuktikan sebagian pegawai sering menunda pekerjaan dengan cara bermain ponsel, dan menumpuk berkas-berkas dengan tidak rapi. Selain itu penyimpanan berkas masih kurang dan perlu penambahan lemari penyimpanan Kinerja pegawai salah satu aspek penting dalam keberhasilan dan efisiensi suatu organisasi. Hal ini mencakup penilaian atas sejauh mana

pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sejauh mana mereka berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, dan seberapa baik mereka menunjukkan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sehingga Kinerja pegawai yang baik adalah kunci keberhasilan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan didukung, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Menurut Mangkunegara (2018:13). Dalam sebuah organisasi komunikasi merupakan faktor sangat penting dalam melakukan interaksi diantara satu dengan lainnya, jika tidak ada komunikasi maka keseluruhan individu yang berada di organisasi tersebut tidak akan dapat mengetahui tentang apa yang harus dilakukan bagi organisasinya, kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya seperti sering terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi dalam bekerja dan kurangnya memahami informasi yang disampaikan.

Menurut Rivai (2014:42) Gaya Kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk menyesuaikan atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya.

Dengan demikian setiap kepemimpinan seseorang pada lembaga apapun atau organisasi tentu memiliki karakteristik tersendiri dalam kepemimpinannya yang sangat berpengaruh kepada bawahannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yaitu terdapat kecenderungan kinerja yang lemah terhadap pegawai ditandai dengan masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu juga ada permasalahan bahwa gaya kepemimpinan, dan komunikasi di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan dapat dikatakan masih sangat rendah dikarenakan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang masih kurang tegas dalam mengambil suatu keputusan, seperti adanya pegawai yang melanggar peraturan terlambat dalam turun bekerja, pegawai suka pulang sebelum waktunya dan mengakibatkan kinerja di kantor sekretariat DPRD semakin rendah, karena pemimpin tidak langsung mengambil keputusan dengan cepat atau tidak tegas dalam menegur para bawahannya saat melakukan pelanggaran. Pegawai juga selalu merasa pimpinan tidak pernah memberikan motivasi kepada bawahannya seperti memotivasi memberikan semangat dalam bekerja, kurangnya juga komunikasi antara atasan dan bawahannya seperti sering terjadinya kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi sehingga kurangnya memahami informasi yang disampaikan sehingga belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

Disinilah dituntut peran gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam mengelola para bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan kinerja aparatur pemerintahan yang baik dan sehat. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin harus menjalankan fungsi dan tugas dengan cara memotivasi para pegawainya dan juga selalu

berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, demi kemajuan bersama.

Pemimpin juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan para pegawai apakah berjalan dengan tujuan yang ingin di capai atau tidak. Pemimpin dan pegawai haruslah saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tersebut. Masing-masing dari mereka haruslah menyadari tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini yang mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti masalah gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dikaitkan dengan kinerja pegawai.

Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis tertarik melakukan kajian ilmiah dengan judul penelitian sebagai berikut:

“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Bulungan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada pun beberapa tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat Penelitian yang pada permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan penulis serta mempraktekkan teori yang didapat selama kuliah.

2. Bagi Kantor/Instansi Terkait

Sebagai bahan untuk memberikan masukan bagi semua pegawai, khususnya dalam hal pencapaian tujuan (kinerja pegawai) dalam pelaksanaan tupoksi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan/atau pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya

Menurut (Nawawi, 2011). Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi

sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Dalam kenyataannya, ada sejumlah negara yang dapat dikatakan tidak memiliki sumber daya alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya. Contohnya

negara itu adalah Jepang, dan Singapura. Sebaliknya ada negara yang memiliki sumber daya alami yang melimpah ternyata terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusianya berada dibawah standar unggul. Contohnya negara itu adalah Indonesia.

Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, maka harus dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Kekuatan yang dimaksud disini adalah kekuatan daya pikir dan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Tak seorang yang berpendapat sama mengenai definisi-definisi yang ada. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan dibawah ini akan dikutip beberapa pendapat para ahli mengenai kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh

kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan ataupun pegawainya. Beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Rivai (2014:23), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan startegi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Senada dengan Hasibuan (2013:13), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut dijelaskan Robbins, S,P dan M Coulter, (2010:6) gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan perilaku atau gaya seorang pemimpin tersebut. Pada dasarnya pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu menyelesaikan berbagai masalah yang kompleks disertai dengan kreatifitas yang ada.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk

dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang manajer memengaruhi perilaku serta sikap bawahannya, yang mana gaya kepemimpinan ini memiliki tujuan dalam memimpin dan memberikan motivasi pada karyawan sedemikian rupa serta mampu memberikan hasil kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dan bawahannya. Pimpinan bisa memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasinya saat ini. Apabila gaya kepemimpinan ini dilaksanakan dengan benar dan tepat maka akan mampu mengarah pada tujuan peorangan maupun organisasi. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang anda pilih salah dan anda tidak mengikuti situasi saat ini, maka dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Edison (2016:23). Sedangkan menurut Purnomo (2011:24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Sebagaimana juga disampaikan beberapa teori lain gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi pikiran, emosi, sikap dan perilaku para anggota atau bawahan organisasi. Hubungan pimpinan atau bawahan dapat diukur melalui evaluasi karyawan serta organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dalam efektifitas yang optimal.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan oleh pimpinan dalam memengaruhi karyawannya supaya sasaran perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin, (Zaenal et al., 2017).

2.1.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam lisa paramita (2017:34) yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dan untuk mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
2. Kemampuan memotivasi adalah daya penggerak yang membuat seorang anggota organisasi mau dan mau menggunakan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk memenuhi kewajibannya dalam organisasi. Konteks untuk

mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan atau kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan secara langsung atau tidak langsung kepada orang lain.
4. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib dalam segala hal dalam memberikan tanggung jawab.
5. Kemampuan dalam mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:50) fungsi adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Kepemimpinan merupakan relasi dan pengaruh antara pimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu. Dengan begitu pemimpin tersebut ada bila terdapat kelompok atau organisasi.

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2017:43) adalah:

“Fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk memandu, menuntun, memimpin, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi kerja yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan yang telah ditetapkan”.

Fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi (2015:57), memiliki dua dimensi yaitu:

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

2.1.4 Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan di sampaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti, Syamsuddin & Firmansyah (2016:23). Sedangkan

menurut Sinambela (2016:34), bahwa komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Senada dengan Nofrion (2016:35), komunikasi adalah transaksi, proses simbolik yang menuntut orang untuk mencoba mengubah sikap dan perilaku orang lain dengan membangun hubungan, bertukar informasi, memperkuat sikap dan perilaku orang lain untuk mengatur lingkungannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah ungkapkan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang atau simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku satu sama lain.

2.1.4.1 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:23), terdapat lima indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman, Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan

sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator

2. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
3. Pengaruh pada sikap, tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.
4. Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. Tindakan, komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan

Komunikasi merupakan salah satu poin mendasar dalam elemen kehidupan manusia, karena dengan adanya komunikasi maka akan tercipta interaksi dan timbal balik yang bersambung dan saling dapat mengerti. Selain itu, dengan terciptanya komunikasi yang bersambung antar individu maka akan

tercipta komunikasi yang positif dalam cakupan yang lebih luas lagi yaitu pada masyarakat luas. Secara mendasar komunikasi merupakan tindakan untuk saling betukar informasi dan pesan, yang mana seseorang dapat memanfaatkan informasi tersebut menjadi hal yang menguntungkan.

Jadi komunikasi adalah memiliki fungsi komunikasi yang keseluruhan fungsi memiliki peran penting dalam menjalankan tugas pemimpin dalam melakukan komunikasi terhadap peserta bawahannya.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Definisi Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa saja yang dievaluasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Menurut Pasal 1 (a) Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksudkan “Pegawai Negeri” adalah mereka yang setelah memenuhi syarat syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas

dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas dengan negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal di atas, pegawai negeri diatur dalam Undang- Undang yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi serta dijalankan sesuai peraturan yang telah ditentukan. Pegawai negeri merupakan sumber daya aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata. Sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan jabatan atau bidang yang telah ditetapkan harus dijalankan dengan kebijakan serta aturan hukum yang berlaku.

Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan,

Menurut Sedarmayanti (2011: 262), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini akan diukur dengan Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) sebagai berikut:

1. Kualitas

Pada indikator kualitas kerja, yang diukur adalah persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Pada indikator berikut ini, hal yang diukur dinyatakan dalam bentuk jumlah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Indikator berarti seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan di awal, dilihat dari sudut

koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku.

5. Kemandirian

Indikator terakhir adalah kemandirian, yaitu tingkatan seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu secara obyektif.

Sedangkan Rahmanto (2012 : 121) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni :

- a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan criteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku, sebagai contoh laporan bulanan *manager* dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka petunjuk atau meteran suatu mesin.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Sedangkan kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut A. Dale Timple Dalam Mangkunegara, 2016 : 25) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :

“Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.”

Sedangkan menurut Agus Dharma (2013 : 35) bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa hal, yaitu :

“Pertama kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kedua kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Ketiga, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran merupakan khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan penyelesaian pekerjaan.”

Lebih lanjut Hasibuan (2012 : 37) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan seorang pegawai, seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan apabila pegawai tersebut melakukan tugas dan fungsinya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi kerja, merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Umumnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kedisiplinan, yaitu sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.
4. Kreatifitas, merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerja sama, yaitu diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaan tersebut akan semakin baik.
6. Tanggung jawab, adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-

baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Dalam pelaksanaan pengukuran atau penilaian terhadap pelaksanaan kerja dibutuhkan suatu sistem penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjelaskan tentang kegiatan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki relevansi dengan topik/permasalahan yang akan diteliti. Beberapa penelitian terdahulu yang diinterpretasikan dalam penelitian ini memiliki relevansi dengan permasalahan/topik yang akan diteliti yakni sama-sama membahas tentang kepemimpinan.

2.3 Tabel

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil	Sumber
1	Michael Hendrik Santoso (2014) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mitra Cimalati di Cilacap”	X1=Gaya Kepemimpinan, X2=Komitmen Organisasi, Y=Kepuasan Kerja	- Kuantitatif - Observasi - Kuesioner	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Cimalati dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Jurnal Agora Vol. 2, No. 1, (2014)
2	Sobari, D., Hersona, S., & Nurhasanah, N. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.”	X1= Gaya Kepemimpinan, X2= Komunikasi, Y= Kinerja Pegawai	- Kuantitatif - Observasi - Kuesioner	Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang	Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 6(1), 123-136.

Sumber : data sekunder 2023

2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.4.1 Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

H-1 : Diduga bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan.

2.4.2 Komunikasi dan Kinerja Pegawai

Komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai saat melakukan tugas. Komunikasi yang efektif, yaitu bagaimana karyawan mengkomunikasikan informasi, antara atasan dan bawahan, atau sebaliknya, yaitu antara pegawai dan pegawai di pada organisasi tertentu, untuk mendukung kinerja yang tinggi.

H-2 : Diduga bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan.

2.4.3 Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Samosir (2021), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dicapai melalui

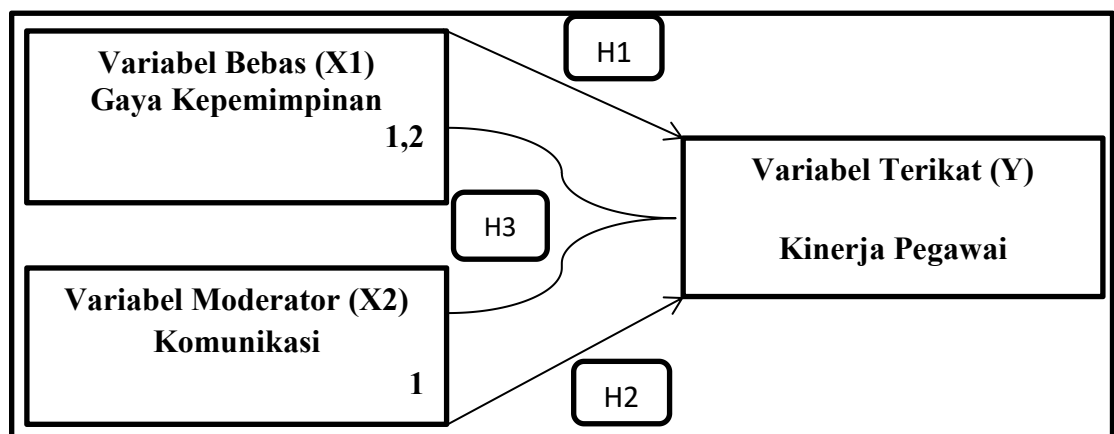
komunikasi yang sehat antara pemimpin dan pegawai, yang juga mendorong kinerja setiap pegawai.

H-3: Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Variabel-variabel yang merupakan objek dalam penelitian ini selanjutnya dikumpulkan dan dihubungkan satu dengan yang lainnya dalam bentuk bagan atau skema sesuai dengan tujuan penelitian, sebagai kerangka pemikiran penelitian (Sugiyono, 2010 : 34) sebagai berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian (2023)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan survey yaitu tentang Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Tahapan proses penelitian dilakukan dari awal untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada subjek penelitian, kemudian di lanjutkan dengan studi pustaka untuk mendapatkan berbagai landasan teori yang dapat digunakan sebagai dasar kajian empiris. Setelah itu dilakukan observasi dan interview lapangan untuk mengumpulkan data, data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mengambil kesimpulan. Dimana penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa pengaruhnya Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Bulungan.

3.2 Sifat Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:59) bahwa masalah penelitian dalam hubungan kausal termasuk dalam rumusan asosiatif, bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dua jenis variabel dapat diartikan sebagai variabel bebas dan variabel terikat.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor DPRD Kabupaten Bulungan yang berlokasi di jalan Kolonel Sutadji Tanjung Selor Kalimantan Utara. Ada pun jadwal penelitiannya sebagai berikut :

3.4 Tabel

Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian tahun 2023

Waktu Penelitian	Maret			April				Mei				Juni				Juli		
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Observasi Awal																		
Pengajuan Judul																		
Penyusunan Proposal																		
Seminar Proposal																		
Penyebaran Kuesioner																		
Analisis/pengolahan data																		
Penyusunan hasil penelitian Bab IV,V																		
Sidang Skripsi																		

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2023)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi Menurut Umar (2014:137), populasi adalah kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Di Kantor DPRD Kabupaten Bulungan berjumlah 42 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:42) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang mempresentasikan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel pada penelitian kali ini yaitu 42 Pegawai ASN di kantor DPRD Kabupaten Bulungan.

3.6 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara pada pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Angket

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

c. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Supaya mekanisme penelitian diketahui dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional variabel merupakan hasil pemetaan dari penjabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel, dimensi dimensi, indikator, dan skala pengukuran, dan sumber rujukan.

Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah tabel definisi operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel; dua variabel bebas (independent), yaitu Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi dan satu variabel terikat (dependent), yaitu Kinerja Pegawai. Terhadap variabel-variabel tersebut, responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala likert 1–5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Untuk memberikan gambaran, pengertian dan batasan yang jelas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikutnya dijabarkan definisi operasional variabel penelitian.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan oleh pimpinan dalam memengaruhi karyawannya supaya sasaran perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin, (Zaenal et al., 2017).

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam lisa paramita (2017:34) yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Keterampilan komunikasi
- d. Memiliki Tanggung Jawab
- e. Kemampuan dalam mengendalikan emosional

2. Komunikasi

Komunikasi adalah transaksi, proses simbolik yang menuntut orang untuk mencoba mengubah sikap dan perilaku orang lain dengan membangun hubungan, bertukar informasi, memperkuat sikap dan perilaku orang lain untuk mengatur lingkungannya Senada dengan Nofrion (2016:35).

Menurut Sutardji (2016:23), terdapat lima indikator komunikasi efektif, yaitu:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik

e. Tindakan

3. Kinerja Pegawai

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:67)”

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2016:260) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas
4. Kemandirian

3.9 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai penggambaran variabel untuk pembuktian hipotesis. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasi sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relatif bisa berbeda-beda di setiap tempat penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator, lingkungan social penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat kehandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan

instrumen penelitian tidak sesuai, tidak reliabel dan tidak valid, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi, 2016).

3.9.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2020:175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Artinya disini apakah data yang telah kita kumpulan telah sesuai dengan fakta yang ada di lapangan atau belum. Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan). Atau output data yang kita olah $> 0,3$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2016:98):

1. Sebelum menyusun kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran pada variabel lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tanda-tanda spesifik mengenai adanya variabel. Jadi tidak boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias.

2. Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterkaitan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya.
3. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel. Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya.
4. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel.

Dalam melakukan pengujian validitas ini, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for Windows versi 23* ,

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksud nya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering di gunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah cronbach alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam

penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Arikunto,2010:239) yaitu :

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis Korelasi Pearson dan Alpha Cronbach. Apabila nilai korelasi Pearson antara item dengan total item di atas 0.30, maka mengindikasikan instrumen tersebut valid. Jika nilai koefisien Alpha Cronbach di atas 0.60, maka mengindikasikan instrumen tersebut reliabel Tontowi (2016:103)

3.10 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dari aspek berikut

ini:

1. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$, maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.
2. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas, jika nilai korelasi lebih dari 0,70, berarti terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali ,2009:95).

3.10.3 Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyamping) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara satu variabel tidak terikat/bebas dalam hal ini Gaya Kepemimpinan (Variabel X_1) dan Komunikasi (Variabel X_2) dengan satu variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai (Y). Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi), digunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Variabel Kepemimpinan

X_2 : Variabel Disiplin Kerja

e : Error

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.12.2 Uji Pengaruh (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, dengan memperhatikan tingkat signifikan yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Namun, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji F bisa dilakukan dengan bantuan software SPSS dan dapat dilihat pada table ANOVA dalam kolom sig.

3.13 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian

Sebelum penulis uraikan hasil penelitian, agar mempermudah dan memperjelas hasil penelitian terlebih dahulu dipaparkan kondisi unit analisis, Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta mengoordinasikan dan menyediakan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Sekretariat DPRD mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD;
- d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Sekretariat DPRD terdiri dari :

1. Sekretaris DPRD
2. Bagian Humas dan protokol

3. Bagian Persidangan dan hukum
4. Bagian Umum
5. Bagian Keuangan

Tabel 4.3

Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan



Sumber : bagian umum dan kepegawaian DPRD kabupaten bulungan

4.3 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian berjumlah sebanyak 42 pegawai di Sekretariat DPRD Kab. Bulungan. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner. Dari hasil penelitian ini

diperoleh karakteristik yang dibagikan berdasarkan usia, pendidikan dan lama masa berkerja.

4.3.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Data dari peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Perempuan	12	29
2	Laki-laki	30	71
	Jumlah	42	100

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, 2023

dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini, dari 42 responden, diantaranya yang jenis kelaminnya perempuan berjumlah 12 responden dengan persentase 29% dan yang jenis kelaminnya laki-laki berjumlah 30 responden dengan persentase 71%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden dengan persentase 71 %.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data dari peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	0	0%
2	21-30 tahun	4	9,5%
3	31-40 tahun	10	23.8%
4	> 40 tahun	28	66.7%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah, 2023

Dapat dijelaskan mengenai tingkat usia responden dalam penelitian ini, dari 42 responden, diantaranya yang berusia <20 sebanyak 0%, 21-30 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase 9,5%, usia 31-40 tahun berjumlah 10 responden dengan persentase 23.8%, usia > 40 tahun berjumlah 28 responden dengan persentase 66.7%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan yang berusia muda (produktif) lebih sedikit dari jumlah pegawai yang berusia tua.

4.3.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data dari peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SLTA	22	52.4
4	DIPLOMA	0	0
5	S1	16	38.1
6	S2 Ke atas	4	9,5
	Jumlah	42	100

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah, 2023

Dapat dijelaskan mengenai tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini, dari 42 responden, diantaranya yang pendidikan SD dan SLTP tidak ada, SLTA berjumlah 22 responden dengan presentase 52.4%, Diploma berjumlah 0 responden dengan presentase 0%, S1 berjumlah 16 responden dengan presentase 38.1%, S2 Ke atas berjumlah 4 responden dengan presentase 9,5%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Lama Bekerja

Data dari peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data masa lama bekerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.7
Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	6	14.3
2	6-10 Tahun	21	50.0
3	11-15 Tahun	13	31.0
	16 Tahun keatas	2	4.8
	Jumlah	42	100

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah, 2023

Dari hasil tabel tersebut dapat dijelaskan mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini, dari 42 responden, diantaranya masa kerja < 1 tahun tidak ada, masa kerja 1-5 tahun berjumlah 6 responden dengan persentase 14.3%, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 21 responden dengan persentase 50.0%, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 13 responden dengan persentase 31.1%, masa kerja 16 tahun keatas 2 responden dengan persentase 4.8%, Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengalaman kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan sudah cukup lama, sehingga berdasarkan pengalaman kerja yang cukup lama tersebut tentu akan menghasilkan kinerja yang baik.

4.4 Uji hasil instrument

Uji instrumen ini meliputi validitas dan realibilitas sebagai berikut:

4.4.1 Hasil Uji Instrumen Validitas Penelitian

Validitas instrument diuji dengan alat analisis *Korelasi Pearson* antara item dengan total item. Jika nilai korelasi di atas 0.30, mengindikasikan item tersebut valid.

Sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0.30 mengindikasi item tersebut tidak valid, dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya (Tontowi, 2016).

Hasil pengujian Validitas setiap variabel di sajikan seperti dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indicator	korelasi	Ket.
Gaya kepemimpinan (X1)	X1=kemampuan mengambil keputusan	0,791	Valid
	X2= Kemampuan memotivasi	0.685	Valid
	X3= Keterampilan komunikasi	0.593	Valid
	X4= Memiliki tanggung jawab	0.695	Valid
	X5= Kemampuan dalam mengendalikan emosional	0.739	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1= Pemahaman	0.774	Valid
	X2.2= Kesenangan	0.746	Valid
	X2.3= Pengaruh pada sikap	0.791	Valid
	X2.4= Hubungan yang makin baik	0.844	Valid
	X2.5= Tindakan	0.746	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1= Kualitas	0.881	Valid
	Y1.2= Kuantitas	0.815	Valid
	Y1.3=	0.883	Valid
	Y1.4= Efektivitas	0.758	Valid
	Y1.5= Kemandirian	0.901	Valid

Sumber: Data penelitian di olah 2023 (Lampiran)

Dari Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa dari 5 indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai korelasi antara 0.593 hingga 0.791 dari

besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai besar dari 0.3, sehingga seluruh Item pertanyaan dinyatakan valid.

Pada Variabel Komunikasi (X2) terlihat bahwa dari 5 indikator yang memiliki nilai korelasi antara 0.744 hingga 0.844. dari besarnya korelasi tersebut terlihat seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y1) terlihat bahwa dari 5 indikator yang memiliki nilai korelasi antara 0.758 hingga 0.901. dari besarnya korelasi tersebut terlihat seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Dari Tiga Variabel di atas tersebut menunjukkan pada ketiga Variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y1) dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data penelitian yang diperoleh dari hasil instrumen dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Dari Reliabilitas instrument ini diuji dengan alat analisis *Alpha Cronbach*. Jika koefisien *Alpha Cronbach* di atas <0.60 mengindikasikan instrumen reliabel. Sebaliknya jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliabel (Tontowi, 2019).

Hasil pengujian Reliabilitas setiap variabel disajikan seperti dalam tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.739	Reliable
Komunikasi	0.899	Reliable
Kinerja Pegawai	0.835	Reliable

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memperlihatkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.739 nilai tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga instrument untuk Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan realible.

Dari hasil uji reliabilitas Komunikasi (X2) memperlihatkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.899 nilai tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga instrument untuk Komunikasi (X2) dinyatakan realible.

Dari hasil uji reliabilitas kinerja Pegawai (Y1) memperlihatkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.835 karena nilai tersebut lebih besar dari 0.60 sehingga instrument untuk kinerja Pegawai (Y1) dinyatakan realible.

Karena semua nilai *Alpha Cronbach* dari (3) variabel 0.60 maka instrument penelitian dapat dinyatakan reliable. Dari hal tersebut dinyatakan semua instrument dalam penelitian ini dikatakan andal atau dapat dipercaya.

4.5 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrument kuisisioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y1) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Adapun penelitian kualitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabel Nilai dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
4,1-5,0	Sangat Baik
3,1-4,0	Baik
2,1-3,0	Cukup
1,1-2,0	Kurang/Tidak Baik
0,1-1,0	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Tontowi 2016)

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (X1)	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X1.1	0	0	0	14	28	42	4.67%
		0	0	0	33.3	66.7	100	
2	X1.2	0	0	0	6	36	42	4.86%
		0	0	0	14.3	85.7	100	
3	X1.3	0	0	0	6	36	42	4.86%
		0	0	0	14.3	85.7	100	
4	X1.4	0	0	0	19	23	42	4.55%
		0	0	0	45.2	54.8	100	
5	X1.5	0	0	0	11	31	42	4.74%
		0	0	0	26.2	73.8	100	
	Rata-rata							4.74%

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, 2023.

Pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan pertama tentang gaya kepemimpinan indikator kemampuan mengambil keputusan (X1.1), Saya merasa pimpinan selalu melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 28 responden atau 66.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan kedua tentang Gaya Kepemimpinan Indikator Kemampuan Motivasi (X1.2), Saya merasa pimpinan selalu memotivasi pegawainya dalam bekerja didominasi oleh dua jawaban yang sama yaitu sangat setuju dengan sejumlah 36 responden atau 85.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon yang sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan ketiga tentang kepemimpinan indikator keterampilan komunikasi (X1.3), Saya merasa pimpinan selalu menggunakan beragam cara komunikasi yang efektif dalam berinteraksi dengan pegawai. Didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 36 responden atau 85.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan keempat tentang gaya kepemimpinan indikator memiliki tanggung jawab (X1.4), Saya merasa pimpinan memiliki tanggung jawab penuh kepada bawahannya didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 23 responden atau 54.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Sedangkan pada pertanyaan kelima tentang gaya kepemimpinan indikator kemampuan dalam mengendalikan emosional (X1.5), Saya merasa pimpinan dapat mengendalikan emosinya kepada bawahannya didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 31 responden atau 73.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

4.5.1 Karakteristik Responden Terhadap Komunikasi

Tabel 4.12
Karakteristik Terhadap Komunikasi

No	Komunikasi (X2)	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X2.1	0	0	0	11	31	42	4.74
		0	0	0	26.2	73.8	100	
2	X2.2	0	0	0	12	30	42	4.71
		0	0	0	28.6	71.4	100	
3	X2.3	0	0	0	7	35	42	4.83
		0	0	0	16.7	83.3	100	
4	X2.4	0	0	0	9	33	42	4.79
		0	0	0	21.4	78.6	100	
5	X2.5	0	4	4	12	30	42	4.71
		0	8.7	8.7	28.6	71.4	100	
Rata- rata								4.76

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, (2023)

Pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan pertama tentang Komunikasi indikator pemahaman (X2.1), Saya merasa pimpinan mampu memberikan pesan yang dapat dipahami bawahannya dalam bekerja. Didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 31 responden atau 73.8%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan kedua tentang Komunikasi Indikator kesenangan (X2.2), Saya merasa pimpinan senang berkomunikasi dengan orang lain, baik secara lisan maupun tulisan didominasi oleh dua jawaban yang sama yaitu sangat setuju dengan sejumlah 30 responden atau 71.4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon yang sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan ketiga tentang komunikasi indikator pengaruh pada sikap (X2.3), Saya merasa pimpinan selalu berkomunikasi yang efektif dapat mempengaruhi sikap orang lain terhadap suatu masalah Didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 35 responden atau 83.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan keempat tentang komunikasi indikator hubungan yang makin baik (X2.4), Saya merasa pimpinan selalu terbuka untuk mendengarkan masukan atau kritik konstruktif dari orang lain didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 33 responden atau 78.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Sedangkan pada pertanyaan kelima tentang komunikasi indikator tindakan (X2.5), Saya merasa pimpinan dalam mengambil tindakan mampu bersikap adil

didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 30 responden atau 71.4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

4.5.2 Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.13

Karakteristik Terhadap Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y1	0	0	0	7	35	42	4.83
		0	0	0	16.7	83.3	100	
2	Y2	0	0	0	9	33	42	4.79
		0	0	0	21.4	78.6	100	
3	Y3	0	0	0	8	34	42	4.81
		0	0	0	19%	81%	100	
4	Y4	0	0	0	5	37	42	4.88
		0	0	0	11.9	88.1	100	
5	Y5	0	0	0	4	37	42	4.88
		0	0	0	11.9	88.1	100	
Rata- rata								4.84

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah, (2023)

Pada tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan pertama tentang kinerja pegawai indikator kualitas (Y.1), Saya merasa bisa menghasilkan pekerjaan

dengan kualitas yang tinggi dan sesuai standar. Didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 35 responden atau 83.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan kedua tentang kinerja pegawai Indikator kuantitas (Y.2), Saya merasa saya memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang efisien didominasi oleh dua jawaban yang sama yaitu sangat setuju dengan sejumlah 33 responden atau 4.79%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon yang sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan ketiga tentang kinerja pegawai indikator (Y.3), Saya merasa saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tetap waktu Didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 34 responden atau 4.81%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan keempat tentang kinerja pegawai indikator efektivitas (Y.4), Saya merasa saya mampu mencapai hasil yang diinginkan dengan pendekatan atau strategi yang tepat. didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 37 responden atau 4.88%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan kelima tentang kinerja pegawai indikator kemandirian (Y.5), Saya merasa saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik tanpa

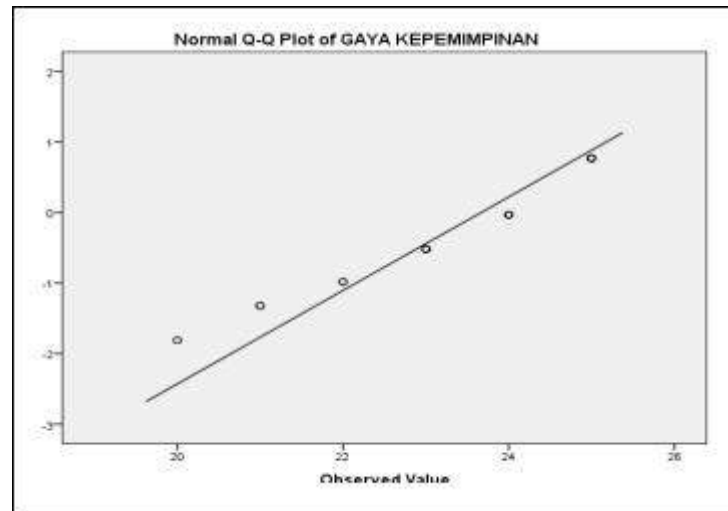
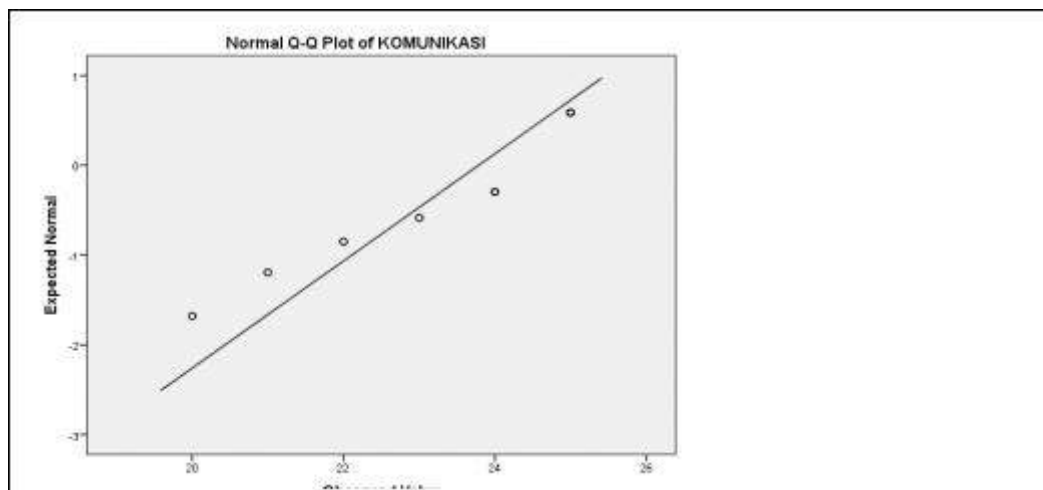
bantuan orang lain didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 37 responden atau 4.88%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

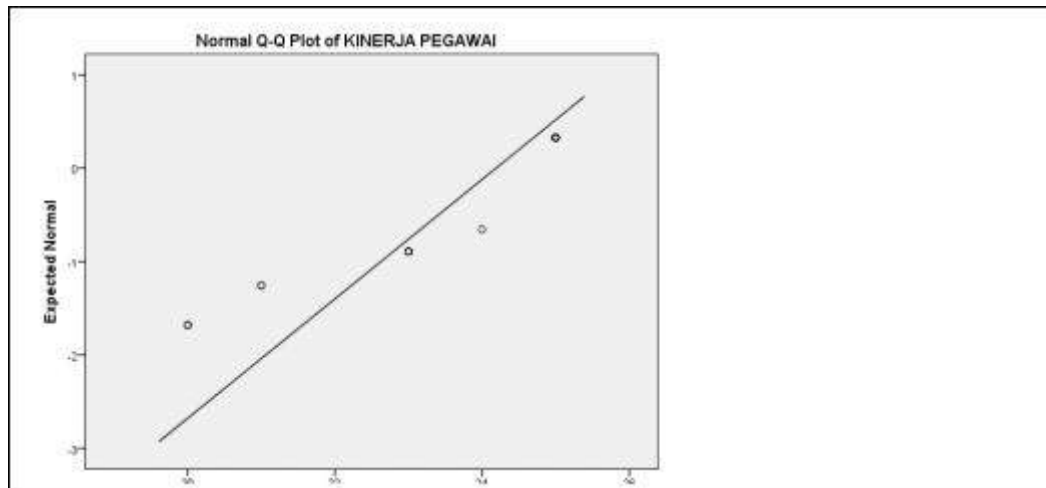
4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 1**Hasil Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)***Sumber : Data diolah melalui SPSS versi 23, 2023***Gambar 4. 2****Hasil Uji Normalitas Data Variabel Komunikasi (X2)***Sumber : Data diolah melalui SPSS versi 23, 2023*

Gambar 4.3**Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja pegawai (Y)**

Sumber : Data diolah melalui SPSS versi 23, 2023

Pada normalitas data dengan kurva Normal P-P Plot, Suatu variabel dikatakan telah berdistribusi normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk masing-masing variabel penelitian yaitu Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai telah berdistribusi normal karena penyebaran titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya searah mengikuti garis diagonal. Jadi, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	42	.214	.365	.861	.717
Valid N (listwise)	42				

Sumber data : diolah melalui SPSS versi 23,2023

Nilai Sweknes $0.214 / 0.365 = 0.586$ & nilai kurtosis $0.861 / 0.717 = 1.200$ artinya kedua nilai tersebut berada diantara -2 sampai dengan +2 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen, dan jika hasil uji adalah ada korelasi antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai tolerance dan lawannya yakni Variance Inflation Factor (VIF).

Untuk mengetahui hal tersebut, antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 10 persen ($\text{tolerance} > 0,10$) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($\text{VIF} < 10$). Begitupun sebaliknya, apabila tolerance kurang dari 10 persen ($\text{tolerance} < 0.10$) dan

memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($VIF > 10$) maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independent terjadi gejala multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dari data primer yang diolah melalui SPSS versi 23.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikoneritas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150		
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026	.748	1.336
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000	.748	1.336

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

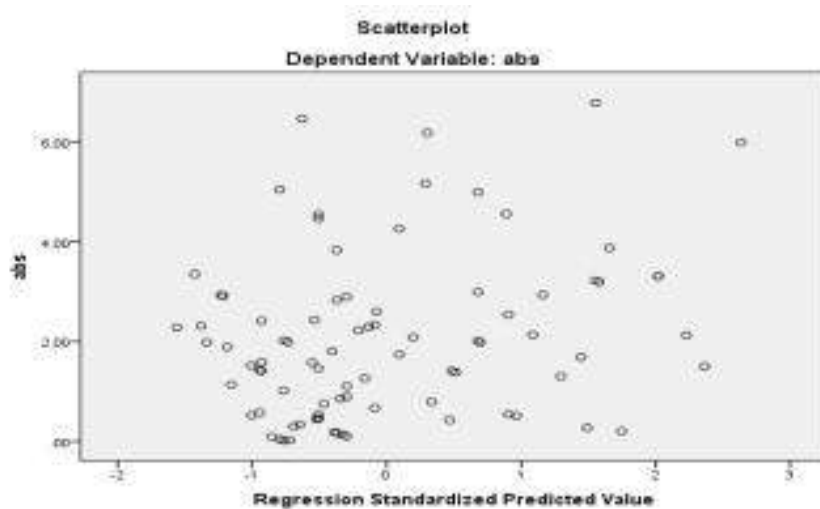
Sumber : Data diolah melalui SPSS Versi 23,2023

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa untuk nilai torelance semua variable independen yaitu Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai torelance sebesar 0.748 dan VIF 1.336, Variabel Komunikasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.748 dan VIF 1.336. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini karena seluruh nilai tolerance $> 0,10$ dan atau nilai VIF < 10 .

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, di mana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot., berikut tabel hasil uji heteroskedasitas yang merupakan data prime

Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data diolah melalui SPSS Versi 23,2023.

Tabel 4. 16
Hasil uji Heterokedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.691	2.675		1.006	.321
Gaya Kepemimpinan	-.087	.089	-.155	-.984	.331
Komunikasi	.075	.091	.129	.819	.418

a. Dependent Variable: abresid

Sumber : Data diolah Melalui SPSS Versi 23,2023

- a. Dari hasil pengolahan data tersebut didapatkan nilai sig untuk variable adalah $0.331 < 0.05$ artinya terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Kemudian untuk variable X2 adalah $0.418 > 0,05$ artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variable X2 atau komunikasi

4.6.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier dimana variabel bebasnya lebih dari satu. Adapun tujuan dari analisis regresi linier berganda ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan juga dapat meramalkan nilai variabel tidak bebas apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Berikut hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150		
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026	.748	1.336
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000	.748	1.336

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Data diolah : melalui SPSS, Versi 23,2023.

Berdasarkan pada table diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.956 + 0.275 X_1 + 0.577 X_2 + 0.05$$

Dari hasil perhitungan SPSS 23 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) = 3.956

Konstanta sebesar 3.956 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) adalah 0 (nol) maka kinerja pegawai nilainya adalah 3.956

dengan asumsi variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dianggap tetap.

2. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan (β_1) = 0.275

Koefisien regresi variabel kepemimpinan 0.275 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kepemimpinan sebesar 1%, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.275% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3. Nilai Koefisien Komunikasi (β_2) = 0.577

Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0.577 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1%, maka terjadi kenaikan kinerja Pegawai sebesar 0.577% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Pengaruh (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan sebagai table berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Pengaruh (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.890	2	30.945	31.277	.000 ^b
	Residual	38.586	39	.989		
	Total	100.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah Melalui SPSS Versi 23,2023

Dari tabel yang merupakan tabel Anova diatas, diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0.000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ ($0.000 > 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun cara lain untuk melihat uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dari output tersebut kita telah mengetahui nilai F hitung yaitu 31.277, selanjutnya mencari nilai F table dengan melihat distribusi F table pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan rumus: $k: n-k$ dimana k adalah jumlah variabel independen yaitu 2 , (Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi) sedangkan n adalah jumlah keseluruhan responden yaitu 42 orang. Maka nilai sesuai rumus adalah $2; 42-2$ sehingga didapatkan nilai 3.23.

Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung $< F \text{ table } (31.277 > 3.23)$, artinya Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.19
Hasil Uji Pengaruh (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah Melalui SPSS Versi 23,2023

Dengan melihat nilai sig, pada output tersebut memiliki nilai sig untuk variabel Gaya Kepemimpinan yaitu $0.026 > 0,05$ artinya secara parsial tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pegawai kemudian untuk variabel Komunikasi memiliki nilai sig yaitu $0.000 > 0,05$ yang artinya secara parsial adanya pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Dimulai dari variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung pada tabel 4.18 yaitu 2.309 kemudian untuk variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung pada tabel 4.18 yaitu 5.385 sedangkan nilai t tabel menggunakan rumus $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 42-2-1) = (0,025 ; 39)$ maka nilai t tabel yaitu 2.02269.

Pengaruh dari masing – masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis I (Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai)
Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian:

Jika t hitung $< t$ tabel H_0 diterima Jika t hitung $> t$ tabel H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak.

Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.309 dengan

nilai sig 0.026. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2.02269. Perbandingan nya t hitung dengan t tabel yaitu $2.309 > 2.02269$ atau t hitung $> t$ tabel. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai) Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H_2 : Di duga terdapat pengaruh secara persial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara persial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian:

Jika t hitung $< t$ tabel H_0 diterima Jika t hitung $> t$ tabel H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak.

Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 5.385 dengan nilai sig 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2.02269. Perbandingan nya t hitung dengan t tabel yaitu $5.385 > 2.02269$ atau t hitung $> t$ tabel. Maka H_0 diterima dan H_2 di tolak yang artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan Adjusted R^2 dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom Adjusted R^2 dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.596	.995

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah Melalui SPSS Versi 23,2023

Berdasarkan table 4.18 diatas, nilai Adjusted R Square adalah 0.596 atau 59.6%, artinya Gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

adalah 59.6% sedangkan sisanya (100% - 59.6%) 40.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Uji validitas membuktikan bahwa semua pertanyaan yang dilakukan peneliti valid tanpa adanya penghapusan pertanyaan. Hal ini dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari semua variable melebihi dari nilai item 0.30.

Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) nilai korelasi X1 0.791, nilai korelasi X2 0.685, nilai korelasi X3 0.593, nilai korelasi X4 0.695 , nilai korelasi X5 0.739. Namun pada variabel Komunikasi (X2) menghasilkan nilai korelasi X6 0.774 nilai korelasi X7 0.746, nilai korelasi X8 0.791, nilai korelasi X9 0.844 dan nilai korelasi X10 0.746 Dan pada variabel kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai korelasi Y1 0.881, nilai korelasi Y2 0.815, nilai korelasi Y3 0.883, nilai korelasi Y4 0.758 dan nilai korelasi Y5 0.901.

Dan dapat di simpulkan bahwa dari total 14 indikator dari 3 variabel yaitu VariabelGaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y1) Dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.30, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah realibel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: variabel

Gaya Kepemimpinan(X1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0.739, variabel Komunikasi(X2) sebesar 0.835 dan Kinerja Pegawai(Y) sebesar 0.899.

Uji normalitas pada tabel dapat dilihat titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan terbukti bahwa model regresi layak dipakai atau normal. Uji heteroskedastisitas juga tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan pada titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dan hasil data yang dikelola tidak ada terjadi multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Dari variabel-variabel independen pada penelitian ini, pengaruh dominan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, berarti variabel ini adalah paling penting bahwa Gaya Kepemimpinan sangat Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.309 dengan nilai sig 0.026. Hal ini menunjukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2.02269. Perbandingan nya t hitung dengan t tabel yaitu $2.309 > 2.02269$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 5.385 dengan nilai sig 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2.02269. Perbandingan nya t hitung dengan t tabel yaitu $5.385 > 2.02269$ atau t hitung $>$ t tabel. Maka H_0 ditolak dan H_2 di terima yang artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Hasil pengujian Hipotesis 3 variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan Hal ini dapat dilihat pada uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.277 > 3.23$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan Adjusted R^2 dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom Adjusted R^2 dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan table 4.19 diatas, nilai Adjusted R Square adalah 0.596 atau 59.6%, artinya kinerja Pegawai dipengaruhi Gaya kepemimpinan dan Komunikasi

sebesar 59.6% sedangkan sisanya ($100\% - 59.6\%$) 40.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai artinya tidak ada tidak adanya kinerja pegawai tidak mepengaruhi gaya kepemimpinan
2. Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai artinya semakin baik komunikasi maka semakin baik pula kinerja pegawai
3. Hasil Uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji F yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara Bersama-sama (simultan) dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka komunikasi akan semakin baik pula sehingga kinerja pegawai meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan setelah melihat hasil dari penelitian ini, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Penulis: Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan penulis serta mempraktekkan teori yang didapat selama kuliah.
2. Bagi Kantor/Instansi Terkait: Sebagai bahan untuk memberikan masukan bagi semua pegawai, khususnya dalam hal pencapaian tujuan (kinerja pegawai) dalam pelaksanaan tupoksi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulungan.
3. Bagi Pihak Akademisi : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan/atau pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan E, N. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening Variable. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta. Skripsi
- Febriyandi, R. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) Sub.Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Fahmi, I. (2012). Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Febriyandi, R. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT Kereta Api
- Hiskia P. Manaroinson 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado Jurnal EMBA Vol.5 . <http://ejournal.unsrat.ac.id> Juni 2017, Hal. 399 – 408
- Hasibuan, M. S. (2001). Manajemen sumber daya manusia, Bumi Aksara.
- Meike Bawarodi 2017 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado Jurnal EMBA Vol.5. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Juni 2017, 714 – 724

Priyatno, D. (2012). Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset, 2098, 2107.

Permatasari, I., Nurfarida, I. N., & Suroso, A. (2020). Pengaruh Keragaman Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko

Suyanto, B. (2015). Metode penelitian sosial: Berbagai alternatif pendekatan. Prenada Media.

Usman, H., & Akbar, P. S. (2022). Metodologi Penelitian Sosial (Edisi Ketiga). Bumi Aksara.

Rivai, V. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi (Jakarta: PT RajaGrafindo).

Regina, Aditya Reza. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Dipenogoro Semarang.

Rivai, V. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi (Jakarta: PT RajaGrafindo).

Permatasari,I.,Nurfarida, I. N., & Suroso, A. (2020). Pengaruh Keragaman Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Joyshop Malang. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 8(2).

Paramitha L. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara.

Jurnal EMBA Vol 4. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. 1 April 2018, Hal. 131-142

Meike Bawarodi 2017 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado
Jurnal EMBA Vol.5. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Juni 2017, 714 – 724

Hiskia P. Manaroinson 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado Jurnal EMBA Vol.5 . <http://ejournal.unsrat.ac.id> Juni 2017, Hal. 399 – 408

Trihendradi. C. 2011. Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik menggunakan SPSS 19: Deskriptif, Parametrik, dan Non Parametrik. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.

Pertiwi E, D. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

1. Uji Deskriptif Variabel

Frequencies

		Statistics				
		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	33.3	33.3	33.3
	5	28	66.7	66.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	14.3	14.3	14.3
	5	36	85.7	85.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

		X3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	14.3	14.3	14.3
	5	36	85.7	85.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	45.2	45.2	45.2
5	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	26.2	26.2	26.2
5	31	73.8	73.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

	X6	X7	X8	X9	X10
N Valid	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table**X6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	26.2	26.2	26.2
5	31	73.8	73.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	28.6	28.6	28.6
	5	30	71.4	71.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	16.7	16.7	16.7
	5	35	83.3	83.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	21.4	21.4	21.4
	5	33	78.6	78.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	28.6	28.6	28.6
	5	30	71.4	71.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X11	X12	X13	X14	X15
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	16.7	16.7	16.7
	5	35	83.3	83.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	21.4	21.4	21.4
	5	33	78.6	78.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	19.0	19.0	19.0
	5	34	81.0	81.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	11.9	11.9	11.9
	5	37	88.1	88.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	11.9	11.9	11.9
	5	37	88.1	88.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

GAYA KEPEMIMPINAN

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	GAYA KEPEMIMPINA N
X1	Pearson Correlation	1	.433**	.289	.575**	.383*	.791**
	Sig. (2- tailed)		.004	.064	.000	.012	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.433**	1	.611**	.176	.376*	.685**
	Sig. (2- tailed)	.004		.000	.266	.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.289	.611**	1	.039	.376*	.593**
	Sig. (2- tailed)	.064	.000		.806	.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X4	Pearson Correlation	.575**	.176	.039	1	.438**	.695**
	Sig. (2- tailed)	.000	.266	.806		.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X5	Pearson Correlation	.383*	.376*	.376*	.438**	1	.739**
	Sig. (2- tailed)	.012	.014	.014	.004		.000
	N	42	42	42	42	42	42
GAYA KEPE MIMPI NAN	Pearson Correlation	.791**	.685**	.593**	.695**	.739**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

KOMUNIKASI

Correlations

		X6	X7	X8	X9	X10	KOMUNI KASI
X6	Pearson Correlation	1	.582**	.460**	.481**	.462**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X7	Pearson Correlation	.582**	1	.566**	.440**	.300	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.054	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X8	Pearson Correlation	.460**	.566**	1	.701**	.424**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X9	Pearson Correlation	.481**	.440**	.701**	1	.697**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X10	Pearson Correlation	.462**	.300	.424**	.697**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002	.054	.005	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
KOMUNI KASI	Pearson Correlation	.774**	.746**	.791**	.844**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

KINERJA PEGAWAI

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	KINERJ A PEGAW AI
X11	Pearson Correlation	1	.701**	.597**	.625**	.822**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X12	Pearson Correlation	.701**	1	.781**	.346*	.525**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.025	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X13	Pearson Correlation	.597**	.781**	1	.571**	.758**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X14	Pearson Correlation	.625**	.346*	.571**	1	.773**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X15	Pearson Correlation	.822**	.525**	.758**	.773**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.881**	.815**	.883**	.758**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

3. *Uji Reliability*

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X6 X7 X8 X9 X10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

4. Uji Normalitas

Explore

Case Processing Summary

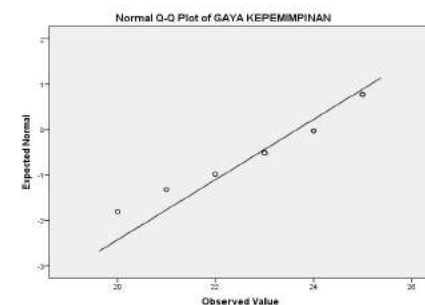
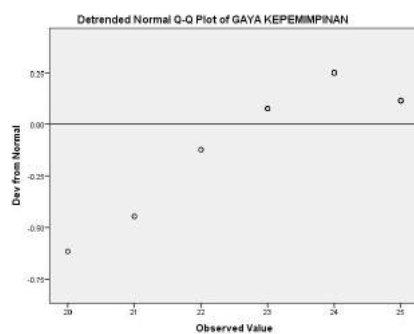
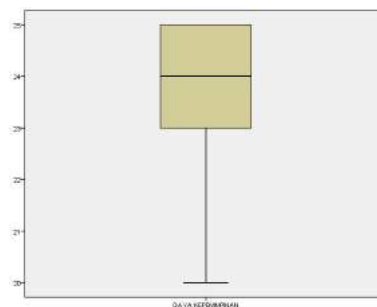
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GAYA KEPEMIMPINAN	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
KOMUNIKASI	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
KINERJA PEGAWAI	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Tests of Normality

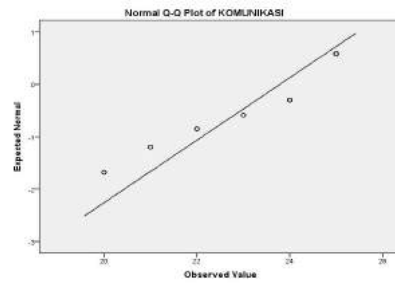
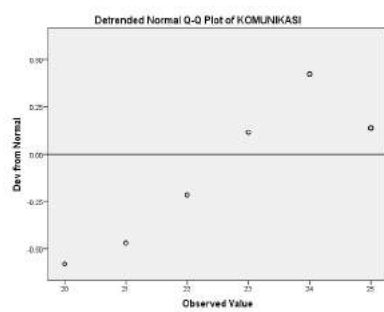
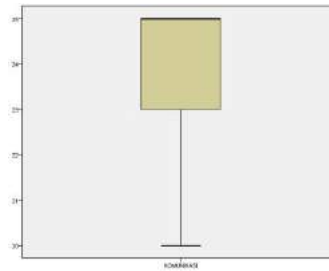
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
GAYA KEPEMIMPINAN	.240	42	.000	.823	42	.000
KOMUNIKASI	.313	42	.000	.738	42	.000
KINERJA PEGAWAI	.436	42	.000	.574	42	.000

a. Lilliefors Significance Correction

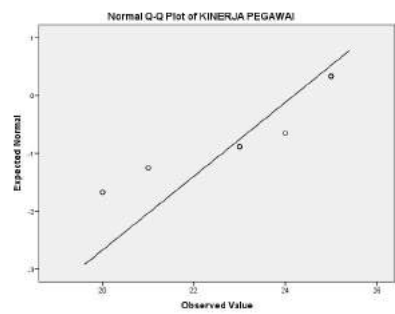
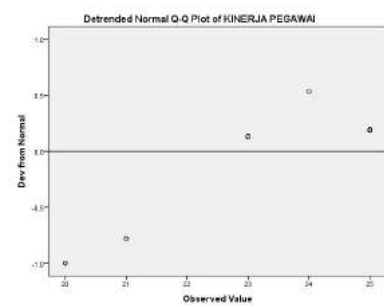
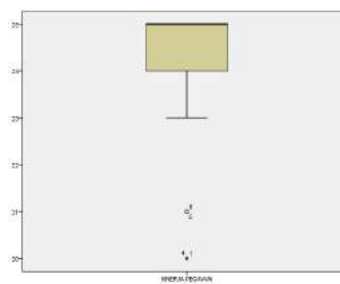
GAYA KEPEMIMPINAN



KOMUNIKASI



KINERJA PEGAWAI



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.596	.995

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.890	2	30.945	31.277	.000 ^b
	Residual	38.586	39	.989		
	Total	100.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.00	25.26	24.19	1.229	42
Residual	-2.097	2.601	.000	.970	42
Std. Predicted Value	-2.599	.869	.000	1.000	42
Std. Residual	-2.108	2.615	.000	.975	42

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

DESCRIPTIVES VARIABLES=RES_1

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	42	-2.09684	2.60075	.0000000	.97011920	.214	.365	.861	.717
Valid N (listwise)	42								

5. Uji Multikoloneriaritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.596	.995

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.890	2	30.945	31.277	.000 ^b
	Residual	38.586	39	.989		
	Total	100.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150		
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026	.748	1.336
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000	.748	1.336

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA KEPEMIM PINAN	KOMUNI KASI
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	34.993	.44	.05	.92
	3	.002	39.250	.56	.95	.08

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.00	25.26	24.19	1.229	42
Residual	-2.097	2.601	.000	.970	42
Std. Predicted Value	-2.599	.869	.000	1.000	42
Std. Residual	-2.108	2.615	.000	.975	42

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

6. Uji Heterokedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.596	.995

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA
KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.890	2	30.945	31.277	.000 ^b
	Residual	38.586	39	.989		
	Total	100.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA
KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150		
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026	.748	1.336
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000	.748	1.336

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA KEPEMIMPINAN	KOMUNIKASI
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	34.993	.44	.05	.92
	3	.002	39.250	.56	.95	.08

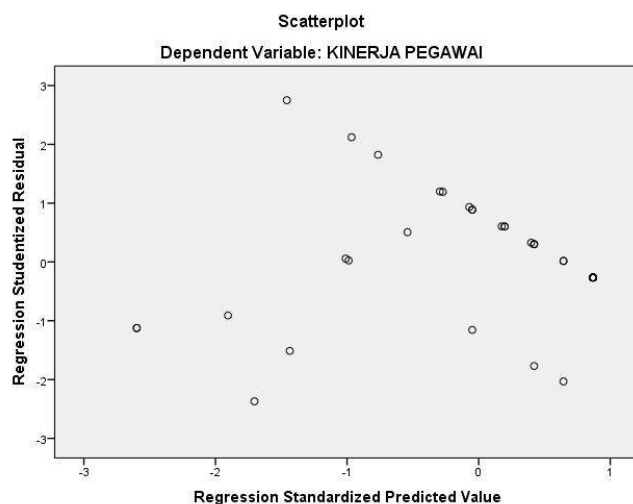
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.00	25.26	24.19	1.229	42
Std. Predicted Value	-2.599	.869	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.157	.454	.254	.079	42
Adjusted Predicted Value	21.25	25.27	24.20	1.193	42
Residual	-2.097	2.601	.000	.970	42
Std. Residual	-2.108	2.615	.000	.975	42
Stud. Residual	-2.369	2.750	-.006	1.027	42
Deleted Residual	-2.648	2.878	-.013	1.079	42
Stud. Deleted Residual	-2.527	3.024	-.003	1.070	42
Mahal. Distance	.049	7.559	1.952	2.016	42
Cook's Distance	.000	.492	.039	.090	42
Centered Leverage Value	.001	.184	.048	.049	42

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Charts



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.596	.995

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.890	2	30.945	31.277	.000 ^b
	Residual	38.586	39	.989		
	Total	100.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150		
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026	.748	1.336
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000	.748	1.336

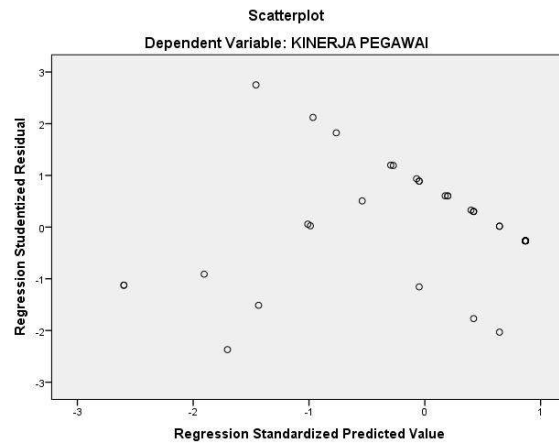
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA KEPEMIMPINAN	KOMUNIKASI
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	34.993	.44	.05	.92
	3	.002	39.250	.56	.95	.08

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Charts



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: abresid

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.266	.56322

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: abresid

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.353	2	2.677	8.438	.001 ^b
	Residual	12.371	39	.317		
	Total	17.725	41			

a. Dependent Variable: abresid

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.855	1.525		4.496	.000		
GAYA							
KEPEMIM	-.115	.067	-.263	1.700	.097	.748	1.336
PINAN							
KOMUNIKASI	-.145	.061	-.368	2.382	.022	.748	1.336

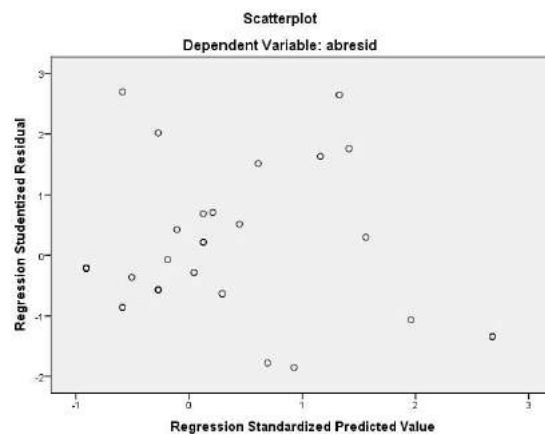
a. Dependent Variable: abresid

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA KEPEMI MPINAN	KOMUN IKASI
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	34.993	.44	.05	.92
	3	.002	39.250	.56	.95	.08

a. Dependent Variable: abresid

Charts



7. Uji F & T

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.596	.995

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA
KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.890	2	30.945	31.277	.000 ^b
	Residual	38.586	39	.989		
	Total	100.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.956	2.693		1.469	.150		
GAYA KEPEMIMPINAN	.275	.119	.265	2.309	.026	.748	1.336
KOMUNIKASI	.577	.107	.618	5.385	.000	.748	1.336

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA KEPEMIMPINAN	KOMUNIKASI
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	34.993	.44	.05	.92
	3	.002	39.250	.56	.95	.08

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Charts

