

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Muhammad Fadli Artha Ganta¹, Nur Salma,² Rini Loliyani.³

Program Studi Manajemen Bisnis Pendidikan Universitas Mitra Indonesia Bandar Lampung

e-mail : fadliganta7@gmail.com

Abstrak: Dunia yang besar dan hebat dilahirkan oleh para pemimpin-pemimpin yang besar yang memiliki akhlak yang mulia dan kemampuan yang hebat ini semua bisa diambil melalui peran pemimpin dalam gaya kepemimpinannya yang ia pegang dalam perusahaan tersebut. Gaya Kepemimpinan yang meniru nabi muhammad rasullullah akan memberikan semangat dan bisa memberikan para karyawan yang terbaik untuk mereka bekerja secara maksimal. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji r, uji t dan uji f. Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi $Y = 14,615 + 0,049 X_1 + 0,401 X_2 + 0,05$. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Pegawai

Abstract: A big and great world was born by great leaders who have noble morals and great abilities. These can all be taken through the role of leader in the leadership style that he holds in the company. A leadership style that imitates the Prophet Muhammad Rasullullah will provide enthusiasm and can give employees the best so they can work optimally. This research was conducted at the Bandar Lampung City Library and Archives Service. Leadership and Communication Style as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. The purpose of this research is to find out whether leadership and communication styles influence employee performance at the Bandar Lampung City Library and Archives Service. The analysis used includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, r test, t test and f test. The data that has been processed using the SPSS program produces the regression equation $Y = 14.615 + 0.049 X_1 + 0.401 X_2 + 0.05$. Based on the t test carried out, it can be seen that leadership and communication styles simultaneously influence the performance of employees of the Bandar Lampung City Library and Archives Service.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Fokus manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan karyawan atau anggotanya dengan menggunakan strategi strategi untuk mencapai tujuan organisasi. (Edison Emron, 2020). Jadi menurut peneliti dari pendapat Edison msdm adalah suatu perusahaan manajemen yang dimana diharuskan dalam suatu manajemen perusahaan pemimpin harus bisa mengarahkan dan memastikan kinerja karyawannya agar setiap hari meningkat jauh lebih baik tiap harinya untuk perusahaan tersebut dan organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Biar suatu perusahaan ada kemajuan setiap tahunnya jika perusahaan ada kemajuan tiap tahunnya otomatis perusahaan tersebut akan lebih terpendang di mata perusahaan lainnya serta di mata masyarakat baik yang ingin bekerja disana ataupun yang tidak bekerja disana.

R. Efendi (2020) menyebutkan gaya kepemimpinan adalah Orang-orang dalam suatu organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing, dan beberapa orang melakukan hal-hal untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti kehendak atasan atau pemimpin mereka. Jadi bagi peneliti sebagai pemimpin kita bersama harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan



membimbing kinerja karyawan agar kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang kita miliki makin hari makin bagus progresnya kinerjanya. Sebagai pemimpin ilmu dan pengalaman yang kita miliki harus lebih tinggi dan banyak dibandingkan karyawan yang ada di perusahaan tersebut agar karyawan tidak memandang rendah meremehkan pemimpin mereka masing masing sehingga pemimpin selalu mendapatkan rasa hormat dari karyawannya setiap harinya.

Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai itu penting bahkan sangat penting menurut peneliti karena perusahaan tersebut akan lebih baik, berkembang dan maju tiap tahunnya ada kemajuan jika gaya kepemimpinan mereka baik kepada kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

Begitupun hubungan anatara komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung perlu diperhatikan komunikasi yang digunakan oleh pemimpin Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung agar bisa berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai kerja jika komunikasi berjalan dengan baik otomatis pegawai senang bekerja dan jika pegawai senang bekerja maka perusahaan bisa jauh lebih baik, berkembang dan mengalami kemajuan setiap tahunnya.

untuk komunikasi yang digunakan oleh pemimpin Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung adalah komunikasi non formal serta komunikasi internal itu berdasarkan wawancara peneliti saat melakukan penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung kepada pegawai kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

Dalam perusahaan yang kita miliki ada karyawan yang ada di perusahaan kita tersebut dan sebagai pemimpin kita harus melihat kinerja karyawan yang ada di perusahaan yang kita miliki tersebut. Menurut adhari, (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Jadi dari pernyataan di atas menurut adhari dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja mereka yang mereka kerjakan di perusahaan tersebut, fungsi pekerjaan mereka, mereka berfungsi sebagai apa dan bertugas sebagai apa di perusahaan tersebut serta kegiatan-kegiatan apa yang bos mereka arahkan ke mereka di perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinannya untuk ditempat peneliti lihat disana di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan modern dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan tersebut dimana semua anggotanya diajak berpartisipasi menginspirasi ide-ide mereka untuk menyumbangkan pikiran mereka yang kreatif dimana pikiran mereka bisa memberikan solusi atas permasalahan yang ada serta bisa memajukan perusahaan yang mereka bekerja di perusahaan tersebut. Mereka juga harus menyumbangkan tenaga kerja mereka serta waktu-waktu luang mereka untuk mencapai suatu tujuan yang telah dibuat organisasi tersebut didalam perusahaan yang mereka bekerja disana.

Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu	Minggu
Jadwal	Jadwal	Jadwal	Jadwal	Jadwal	Libur	Libur
Jam Kerja 07.30	Jam Kerja 07.30	Jam Kerja 07.30	Jam Kerja 07.30	Jam Kerja 07.30		
Jadwal Jam	Jadwal Jam	Jadwal Jam	Jadwal Jam	Jadwal Jam	Jadwal Jam	Jadwal Jam

Makan Siang/Istirahat 12.00-13.00	Makan Siang/Istirahat 12.00-13.00	Makan Siang/Istirahat 12.00-13.00	Makan Siang/Istirahat 12.00-13.00	Makan Siang/Istirahat 12.00-13.00	Makan Siang/Istirahat 12.00-13.00	Makan Siang/Istirahat 12.00-13.00
Jadwal Jam Pulang Kerja 16.00	Jadwal Jam Pulang Kerja 16.00	Jadwal Jam Pulang Kerja 16.00	Jadwal Jam Pulang Kerja 16.00	Jadwal Jam Pulang Kerja 16.00	Libur	Libur

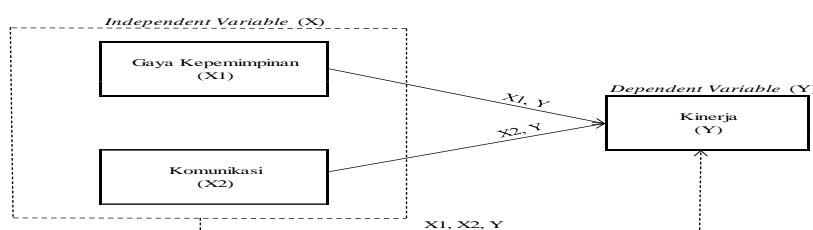
Tabel 1.1. Jadwal Jam Kerja, Jam Makan Siang/Istirahat Serta Jam Pulang Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan adalah jenis studi kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan metode survei dan metode kuantitatif. Metode survey adalah merupakan metode yang digunakan dalam penelitian sebagai alat untuk mengumpulkan data-data yang telah terjadi di masa lalu atau sekarang mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji berbagai hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis berdasarkan sampel yang diambil dari posisi tertentu. (Sugiyono,2022). Sedangkan metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. (Sugiyono, 2022).

3.2 Kerangka Penelitian



Sumber data diolah peneliti tahun 2024

3.3 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung serta pelaksanaan penelitian ini peneliti rencanakan pada bulan february sampai dengan bulan april 2024.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2022) data primer adalah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. data primer yang telah peneliti lakukan yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian. Sedangkan data sekunder yang telah peneliti lakukan yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang sudah dimiliki oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung seperti data karyawan,

sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021) Sugiyono menyatakan pendapatnya adalah bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian peneliti ini sebanyak berjumlah 50 Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kelompok Jabatan dan Fungaiional JF. Arsiparis	1
2	Kelompok Jabatan dan Fungsional JF. Pustakawan	3
3	Sekretaris	1
4	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
5	JF. Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1
6	Kepala Bidang Akuisisi dan Pengelolaan Bahan Pustaka	1
7	JF. Pustakawan Ahli Muda Kepala Bidang Akuisisi dan Pengelolaan Bahan Pustaka	3
8	Kepala Bidang Pengelolaan dan Layanan Arsip	1
9	JF. Arsiparis Ahli Muda Kepala Bidang Pengelolaan dan Layanan Arsif	3
10	Bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan	1
11	JF. Arsiparis Ahli Muda Bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan	3
12	Pelaksana	18
13	POL PP	5
14	TENAGA KONTRAK	8
TOTAL		50

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2024

3.5.2. Sampel

Menurut D. Sugiyono (2023) menyatakan pendapatnya bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya. Apabila populasinya kurang dari 100 karyawan , maka akan ditetapkan semua sebagai sampel sehingga merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah populasinya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021). Kuesioner data yang diperoleh dengan cara menjabarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap tentang objek yang akan diteliti pada responden. Data yang diperoleh dan penelitian ini adalah data primer yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuisisioner Angket

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2024

Instrumen yang akan digunakan memiliki 5 pilihan jawaban tertentu sehingga skor penilaian total dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$X = \text{Jumlah Skor}$

$$\times 100\%$$

Skor Maksimal

Hasil dari skor penilaian dari masing-masing responden tersebut kemudian dicari rata-ratanya dan dikonversikan kenyataan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Terhadap Pilihan Jawaban Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung

Interval Nilai	Kriteria Penilaian	Skor
91% < 100%	Sangat Setuju (SS)	5
76% < 90%	Setuju (S)	4
66% < 75%	Netral (N)	3
51% < 65%	Tidak Setuju (TS)	2
< 50%	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2024

2) Wawancara

Wawancara adalah menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Sugiyono, 2023).

Wawancara yang peneliti lakukan adalah peneliti mewawancarai para pegawai yang bekerja di sana yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung. Peneliti mewawancarai terkait judul proposal skripsi peneliti.

3) Observasi

Observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang *holistic* (Nasution dalam Sugiyono, 2020).

4) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah berkaitan dengan kajian secara teori melalui refrensi-refrensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2019).

5) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan dan keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2022).

3.7 Variabel Penelitian

3.7.1. Variabel Independen (X)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y) (Sugiyono, 2022).

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara iya memimpin (Hutahean, 2021).

b. Komunikasi (X₂) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang merupakan gagasan atau informasi pengirim melalui suatu media kepada penerima (komunikasi) agar mampu memahami maksud pengirim (Prasetyo, 2018).

c. Kinerja pegawai (X₃) Kinerja adalah menurut peneliti sebuah dapatan kerja dari seorang karyawan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan dari perusahaan lewat pemimpin mereka didalam memberikan target-target pekerjaan terhadap mereka.

3.7.2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (Y) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dalam skala kecil yaitu terhadap 50 responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung dengan hasil sebagai berikut dan kriteria pengujian :

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan untuk masing-masing pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah sebagai berikut dibawah ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,911	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,731	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,736	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,803	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,835	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,572	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,365	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,557	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 9	0,542	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 10	0,879	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Berdasarkan data perhitungan uji validitas pada tabel 4.1 diatas bahwa uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan disimpulkan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Kuisiner Variabel Komunikasi (X2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,815	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,722	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,412	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,654	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,649	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,646	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,586	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,528	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,498	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,801	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Berdasarkan data perhitungan uji validitas pada tabel 4.2 diatas bahwa uji validitas untuk variabel komunikasi (X2) menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan variabel gaya komunikasi disimpulkan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Kuisiner Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,490	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,617	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,506	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,572	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,548	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,577	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,439	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,817	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Berdasarkan data perhitungan uji validitas pada tabel 4.3 diatas bahwa uji validitas untuk variabel kinerja (Y) menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan variabel kinerja disimpulkan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuisiner (angket) tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Mengukur reliabilitas dilakukan dengan nilai *cronbach's alpha*. Kemudian dikonsultasikan dengan besarnya nilai intepretasi koefisien *r*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS dapat tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis a	Kesimpulan
----------	------------------------	----------------	------------

Gaya Kepemimpinan (X1)	0,940	0.70	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,939	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,868	0.70	Reliabel

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Tabel 4.7 Tabel Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2024

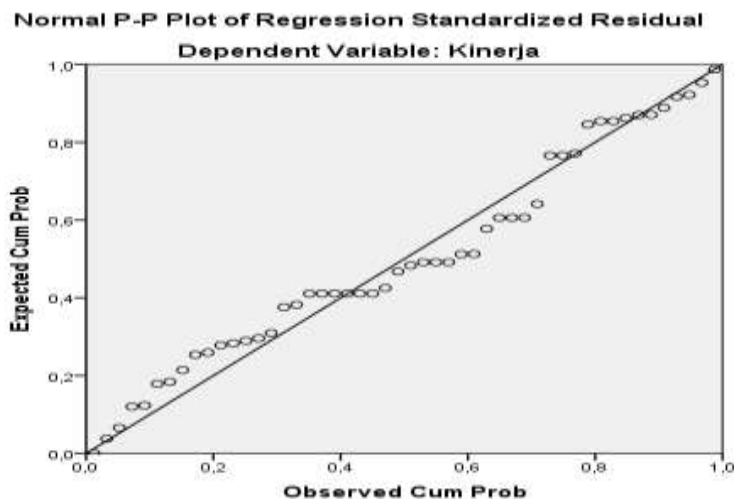
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.4 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,940 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 0,939 untuk variabel komunikasi (X2), dan 0,868 untuk variabel kinerja (Y) nilai tersebut lebih tinggi dari nilai tabel a sebesar 0.70 dengan demikian dapat disimpulkan reliabel.

4.4 Uji Pesyaratan Analisis Data (Uji Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik Normal P-P of regression standardized residual. Hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Berdasarkan grafik diatas diketahui titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t untuk menguji ada tidaknya autokolerasi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Autokolerasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,717a	,513	,493	2,735	1,924

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,924 dan jumlah $n = 50$ serta $k = 2$ diperoleh nilai dl. Sebesar 1,4625 dan du sebesar 1,6283, karena nilai $DU = 1,6283 < DW = 1,924 < 3-du = 1,6739$ maka H_0 di tolak dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

Tabel 4.9 Dasar Pengambilan Keputusan Uji Autokolerasi

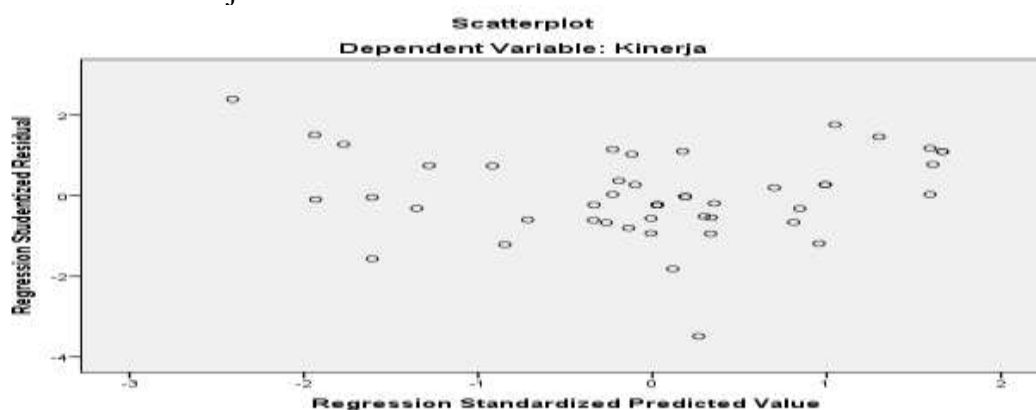
Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak Ada Autokolerasi Positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak Ada Autokolerasi Positif	No Decision	$dl < d < du$
Tidak Ada Kolerasi Negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak Ada Kolerasi Negatif	No Decision	$4 - du < d < 4 - dl$
Tidak Ada Autokolerasi Positif Atau Negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2024

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji scatterplots regresi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk

menguji terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel-variabel bebas. Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,615	2,613		5,593	,000		
Gaya Kepemimpinan	,049	,095	,086	,516	,608	,377	2,653
Komunikasi	,401	,103	,647	3,905	,000	,377	2,653

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi tersebut.

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,615	2,613		5,593	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,049	,095	,086	,516	,608
Komunikasi	,401	,103	,647	3,905	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,615 + 0,049 X1 + 0,401 X2 + 0,05$$

Artinya :

- Koefisien regresi X1 = 0,049 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Gaya Kepemimpinan) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,049 satuan.
- Koefisien regresi X2 = 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Komunikasi) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,401 satuan.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan presentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen.

Untuk mengetahui hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717a	,513	,493	2,735

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

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa data diolah menggunakan software SPSS versi 20 didapatkan bahwa nilai Adjustied R Square 0,493 angka tersebut mengandung nilai bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung sebesar 49,3 % sedangkan sisanya 50,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini atau faktor diluar dari gaya kepemimpinan dan komunikasi. Karena nilai R Square sebesar 5 % atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel tidak terbatas.

4.7 Uji-F

Pengujian Annova (Analysis of variance) dipakai untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2)) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji Uji-F dilakukan dengan tingkat alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar k (jumlah variabel bebas) $1 = 2 - 1 = 1$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 50 - 2 = 48$ sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,19.

Tabel 4.14 Hasil Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370,894	2	185,447	24,795	,000b
	Residual	351,526	47	7,479		
	Total	722,420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas maka nilai Fhitung sebesar $24,795 > Ftabel 3,19$ dan nilai signifikan $0,00 < a 0,05$ (signifikan) artinya Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh positif). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel terikat yang terdiri dari Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

4.8 Uji-T

Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial. Untuk menguji Uji-t dilakukan 2 uji arah dengan tingkat alpha (5%) : $2 = 0,025$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 50 - 3 = 47$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 2.01212. Hasil uji-t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji T
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,673	2,731		6,838	,000
	Gaya Kepemimpinan	,343	,067	,596	5,146	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,942	2,516		5,939	,000
	Komunikasi	,443	,063	,715	7,077	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,615	2,613		5,593	,000
	Gaya Kepemimpinan	,049	,095	,086	,516	,608
	Komunikasi	,401	,103	,647	3,905	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah SPSS 20, 2024

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai thitung sebesar 5,146 > ttabel 2,012 yang artinya Ha diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai thitung sebesar 7,077 > ttabel 2,012 yang artinya Ha diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai thitung sebesar 3,905 > ttabel 2,012 yang artinya H_a diterima atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji-t dengan Pengujian Signifikansi konstanta variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh sebesar 34,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji-t dengan Pengujian Signifikansi konstanta variabel bebas Komunikasi (X_2), secara parsial berpengaruh sebesar 44,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.
3. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji-f dengan Pengujian Signifikansi untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh sebesar 40,1% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelviean. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Vol. 1. Cv. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Azizah, Syafira Nurul. "Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung." *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (Smart)* 1.2 (2022): 67-77.
- Kartika, Titing, and Emron Edison. "Masyarakat Baduy Dalam Mempertahankan Adat Istiadat Di Era Digital." *Prosiding Isbi Bandung* 1.1 (2020).
- Kurniawati, Desi, and Rimsky K. Judisseno. "Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting: Exhibition Industry 2020." *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis Dan Mice*. Vol. 10. No. 1. 2022.
- Lianti, Reza Syarifah. "Pengaruh Perspektif Fraud Diamond Terhadap Kecenderungan Terjadinya Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pemerintah Desa Kabupaten Lumajang)." (2022).
- Lengkawati, Arti Sukma, and Taris Qistan Saputra. "Pengaruh influencer marketing terhadap keputusan pembelian (studi pada Elzatta Hijab Garut)." *Prismakom* 18.1 (2021): 33-38.
- Malikhah, Feni Nafisatun. *Pengaruh Expertise, Attractiveness, Trustworthiness, Dan Review Quality Terhadap Purchase Intention Roduk Kosmetik*. Diss. Universitas Putra Bangsa, 2021.
- Muchlis, Muchlis, Thamrin Thamrin, and Sofyan Husein Siregar. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Jumlah Bakteri Escherichia coli pada Sumur Gali Penderita

- Diare di Kelurahan Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru." *Dinamika Lingkungan Indonesia* 4.1 (2017): 18-28.
- Nikmah, Din Adini Ayun, Agung Setyawan, and Tyasmiarni Citrawati. "Analisis Keterampilan Berbicara pada Pembelajaran Bahasa Indonesia Siswa Kelas IV Sd Negeri Buluh 2." *Prosiding Nasional Pendidikan: Lppm Ikip Pgri Bojonegoro* 1.1 (2020).
- Oscar, Bheben, and Diah Sumirah. "Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (Crc) Terhadap Kepuasan Pelanggan di Pt Astra international Tbk Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung." *Pro Mark* 9.1 (2019).
- Pali, Kecamatan Abab Kabupaten. "Metodelogi penelitian." (2000).
- Raymond, Raymond, et al. "Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa." *Jursima* 11.1 (2023): 129-133.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani. "Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial." *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 4.4 (2021): 279-284.
- Rusdy, Marhamah. "Pengaruh Literasi Digital Terhadap Pencegahan Informasi Hoaks pada Remaja di SMA Negeri 7 Kota Lhokseumawe." *Pekommas* 6.2 (2021): 77-84.
- Tresnawati, Yuni, and Kurniawan Prasetyo. "Pemetaan konten promosi digital bisnis kuliner kika's catering di media sosial." *PROfesi humas* 3.1 (2018): 102-119.