**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN KABUPATEN LABUHANBATU RANTAU PRAPAT**

**Dinda Pratiwi dan Cici Anggraini**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia*

*Email :* [*Dindapratiwi.1.zona@gmail.com*](mailto:Dindapratiwi.1.zona@gmail.com)*,* [*Cicianggraini127@gmail.com*](mailto:Cicianggraini127@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu Rantau Prapat. Pengumpulan Data Dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan *survey* dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada 53 responden, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *SPSS (Statistical Product Sofware Solution).* Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t), pengujian signifikan simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R2). Hasil penelitian ini menunjukkkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui bahwa Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat dengan nilai thitung yaitu 2,261 > ttabel 1,677 dan taraf signifikasi 0,028 < 0,05. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat dengan nilai thitung yaitu 2,083 > ttabel 1,677 dan taraf signifikansi 0,043< 0,05. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat dengan nilai thitung yaitu 5,856 > ttabel 1,677 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat dengan nilai thitung yaitu 2,266 > ttabel 1,677 dan taraf signifikansi 0,028 < 0,05. Pada pengujian secara simultan (uji F) diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, , Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung yaitu 40,747 > Ftabel 2,57 dan taraf signifikasi 0,000 < 0,05. Melalui pengujian koefisien determinasi (*Adjusted* *R Square)* bahwa Kinerja Kerja mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi sebesar 75,4%. Sedangkan sisanya sebesar 24,% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci** : Gaya Keemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi, Kinerja Pegawai

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the Analysis of Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Communication Against the Performance of Library and Archives Service Employees in Labuhanbatu Rantau Prapat Regency. Data collection in this study was carried out through a survey approach with a quantitative descriptive type of research by distributing questionnaires to 53 respondents, while the population used in this study was the staff of the Labuhanbatu Rantauprapat Regency Library and Archives Service. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis tool used in this study uses SPSS (Statistical Product Software Solution). Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant test (t test), simultaneous significant testing (F test), and testing the coefficient of determination (R2). The results of this study indicate that partially (t test) it is known that partially leadership style has a positive and significant effect on employee work performance at the Library and Archives Service of Labuhanbatu Rantauprapat Regency with a tcount of 2.261 > ttable 1.677 and a significance level of 0.028 <0.05. Partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Labuhanbatu Rantauprapat Library and Archives Service with a tcount value of 2,083 > ttable 1,677 and a significance level of 0.043 < 0.05. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Labuhanbatu Rantauprapat Regency Library Service with a tcount of 5.856 > ttable 1.677 and a significance level of 0.000 <0.05. Partially, communication has a positive and significant effect on employee performance at the Labuhanbatu Rantauprapat Regency Library Service with a tcount value of 2.266 > ttable 1.677 and a significance level of 0.028 <0.05. In simultaneous testing (F test) it is known that Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Communication have a positive effect on Employee Work Performance at the Library and Archives Service of Labuhanbatu Rantauprapat Regency with the results of the study showing that the Fcount value is 40.747 > Ftable 2.57 and the level of significance 0.000 < 0.05. Through testing the coefficient of determination (Adjusted R Square) that work performance can be explained by Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Communication of 75.4%. While the remaining 24% is influenced by other variables not examined in this study.*

***Keywords****: Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Communication, Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Keberlangsungan suatu informasi sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamanya, keunggulan yang memiliki sumber daya manusia di gunakan untuk menggerakkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan instansi secara *efektif* dan *efisien*. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam instansi merupakan suatu aset yang memerlukan penanganan tersendiri agar dapat memberikan konstribusinya secara maksimal dan mendatangkan manfaat bagi pegawai itu sendiri dan instansi, salah satunya yaitu dengan meningkatan dan memelihara kinerja pada pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya tidak terlepas dari berbagai faktor dalam sumber daya manusia dan berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disilin kerja, dan komunikasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu untuk mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses dimana didalamnya terdapat unsur untuk mempengaruhi seseorang. Dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan terjalin kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan orgaanisasi.

Motivasi kerja adalah pendorong bagi seorang untuk berperilaku dan bekerja lebih giat lagi sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja pegawai akan lebih bersemangat dalam melakanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan modal utama untuk menentukan keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (pemerintahan) maupun sektor swasta. Disiplin juga salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, dalam suatu organisasi disiplin kerja bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan dari satu pihak kepihak yang lain baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung sehingga kedua belah pihak dapat memahaminya, dengan ada komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maka akan lebih mudah untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Apabila pada suatu instansi perusahaan, pegawai memiliki cara kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaanya maka instansi perusahaan juga akan mengalami kerugiaan yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. maka dari itu penulis ingin meneliti dengan judul: “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disilin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsian Kabupaten Labuhanbatu.

**KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

**Gaya Kepemimpinan**

Menurut Ardana dkk (2011) dalam (Satyawati & Suartana, 2014) gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin.

Gaya kepemimpinan atau Style of Leadership mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 1995).

Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama ( Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari,2018:86).

Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014:126).

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. (Draf(2003:40) dalam Fahmi,2016:68).

**H1**: Gaya Kepemiminan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Motivasi**

Menurut Winardi (2012) dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) mengemukakan bahwa “Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni movere yang berarti menggerakan (to move)”. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan.

**Weiner.** Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

**John W Santrock.** Pengertian motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama.

**Uno.** Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

**Thomas M. Risk.** Pengertian motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswa yang menunjang ke arah tujuan-tujuan belajar.

**A.W Bernard.** Pengertian motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan kearah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan kearah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu.

**H2**: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Disiplin Kerja**

Menurut Armansyah dan Rossanty (2018) dalam (Siagian, 2020) disiplin kerja diartikan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi".

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya".

Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

**H3**: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Komunikasi**

Menurut Brent D. Rubben (2011) dalam (Sukarja, 2015) komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Menurut Achmad S. Ruky, komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut.

Komunikasi menurut Anwar Arifin merupakan sebuah konsep multi makna. Dalam makna sosial, komunikasi merupakan proses sosial yang berkaitan dengan kegiatan manusia dan kaitannya dengan pesan dan prilaku.

Atep Aditya Barata mendefinisikan komunikasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan, berita, atau informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih. Proses ini dilakukan secara efektif agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh penerimanya.

Barnlund menyatakan bahwa komunikasi timbul oleh karena adanya dorongan kebutuhan seseorang untuk mengurangi rasa ketidakpastian, untuk bertindak secara efektif, dan untuk mempertahankan atau memperkuat ego.

Dalam buku ‘Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar’ karangan Dedy Mulyana, Bernard Berelson dan Gary A. Steiner menyatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah tindakan atau proses transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan semacamnya. Hal yang di transmisikan ini dapat berupa simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik dan semacamnya.

**H4**: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kinerja Pegawai**

menurut Rivai dan Sagala dalam (Setiawan & Dewi, 2014) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertuntu.Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masingmasing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

**H5**: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mempermudah penelitian penulis akan gambarkan kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (X1)

Motivasi

(X2)

)

Disiplin Kerja

(X3)

Komunikasi

(X4)

(X4)

Kinerja Pegawai

(Y)

H1

H2

H3

H4

H5

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

**HipotesisPenelitian**

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Labuhanbatu.

H2 : Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Labuhanbatu.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Labuhanbatu.

H4: Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Labuhanbatu..

H5: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kbupaten Labuhanbatu.

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 53 orang. Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus, mengingat jumlah populasi hanya 53 orang pegawai. Pengujian validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for Windows.* Pengolahan dalam penelitian ini terdiri statistik deskriptif dan Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara parsial (uji t) yaitu Jika t hitung < t tabel , maka H0 diterima atau Ha ditolak dan jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak atau Ha diterima, dengan taraf tingkat signifikansi dibawah 0.005 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Pengolahan data statistik deskriptif dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program program *SPSS 23.0 for Windows*.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

**Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian**

Berdasarkan jenis kelamin, klasifikasi responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Karakteistik Responden Berdasakan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Laki-laki | 28 | 52,8 |
| 2 | Perempuan | 25 | 47,2 |
|  | **Total** | **53** | **100,0** |

***Sumber: Data yang diolah 2021***

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki berjumlah 28 orang (52,8%) dan perempuan berjumlah 25 orang (47,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan.

**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.**

**Karakteistik Responden Berdasakan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | <30 | 17 | 32,1% |
| 2 | 31-50 | 25 | 47,2% |
| 3 | >50 | 11 | 20,7% |
|  | **Total** | **53** | **100,0** |

***Sumber: Data yang diolah 2021***

Ditinjau dari usia responden, sebanyak 17 orang (32,1%) karyawan berusia antara <30 tahun, sebanyak 25 orang (47,2%) berusia antara 30-50 tahun, dan sebanyak 11 orang (20,7%) berusia diatas >50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berusia antara 31 sampai 50 tahun.

**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, pada Tabel 3.berikut :

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasakan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | SLTA | 20 | 37,7 |
| 2 | D-III | 3 | 5,7 |
| 3 | S1 | 28 | 52,8 |
| 4 | S2 | 2 | 3,8 |
|  | **Total** | **53** | **100,0** |

***Sumber: Data yang diolah 2021***

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat klasifikasi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebanyak 20 orang (37,7%) berpendidikan SLTA, 3 orang (5,7%) berpendidikan D-III, dan 28 orang (52,8%) berpendidikan S1, 2 orang (3,8%) berpendidikan S2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan S1 Sederajat.

**Identitas Responden Berdasarkan Golongan**

Identitas responden berdasarkan Jabatan, pada Tabel 4 berikut :

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasakan Golongan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Non PNS | 27 | 50,9 |
| 2 | II | 3 | 5,7 |
| 3 | III | 19 | 35,8 |
| 4 | IV | 4 | 7,6 |
|  | **Total** | **53** | **100,0** |

***Sumber: Data yang diolah 2021***

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat klasifikasi karyawan berdasarkan tingkat golongan yaitu sebanyak 27 orang (50,9%) golongan Non PNS, 3 orang (5,7%) golongan II, 19 orang (35,8%) golongan III, 4 orang (7,6%) golongan IV. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan golongan III.

# Hasil Uji Statistik Hasil Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk membuktikan Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap variabel Kinerja pegawai. Secara parsial atau individual. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai ttabel diperoleh dari tabel statistik yaitu nilai α = 0,05 dengan derajat kebebasan df= (n-k-1) = (53-5-1) = 47 yaitu 1,677.

**Tabel 5.**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4,372 | 5,136 |  | ,851 | ,399 |
| Gaya Kepemimpinan | ,172 | ,076 | ,242 | 2,261 | ,028 |
| Motivasi | ,200 | ,096 | ,185 | 2,083 | ,043 |
| Disiplin Kerja | ,374 | ,064 | ,568 | 5,856 | ,000 |
| Komunikasi | ,179 | ,079 | ,159 | 2,266 | ,028 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

***Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2021***

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), diperoleh nilai thitung yaitu 2,261 dengan taraf signifikansi 0,028. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (2,261 > ttabel 1,677) dan taraf signifikasi 0,010 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel Motivasi (X2), diperoleh nilai thitung yaitu 2,083 dan taraf signifikansi 0,043. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (2,083 > ttabel 1,677) dan taraf signifikansi 0,043 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Disiplin Kerja (X3), diperoleh nilai thitung yaitu 5,856 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (5,856 > ttabel 1,677) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Laabuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
4. ntuk variabel Komunikasi (X4), diperoleh nilai thitung yaitu 2,266 dan taraf signifikansi 0,028. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (2,266 > ttabel 1,677) dan taraf signifikansi 0,028 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Laabuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

# Hasil Uji F

Uji signifikasi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 142,897 | 4 | 35,724 | 40,747 | ,000b |
| Residual | 42,084 | 48 | ,877 |  |  |
| Total | 184,981 | 52 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan | | | | | | |

***Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2020***

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 40,747 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan df1 (pembilang) = (k-1) = (5-1) = 4 dan df2 (penyebut) = (n-k) = (48) maka Ftabel 0,05 (4:48) = 2,57. Selanjutnya nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, maka diperoleh Fhitung (40,747) > Ftabel (2,57) dan taraf signifikasi 0,000 < 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

# Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7

**Tabel 7**

**Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,879a | ,772 | ,754 | ,93635 |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

***Sumber : Hasil Penelitian (2021)***

1. Nilai *R* sebesar 0,772 berarti hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 77,2% artinya hubungan cukup kuat.
2. Nilai *Adjusted* R *Square* yaitu sebesar 0,754 bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi sebesar 75,4%. Sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

1. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai thitung yaitu 2,261 dengan taraf signifikansi 0,028. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (2,261 > ttabel 1,677) dan taraf signifikasi 0,028 < 0,05. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh N.Jaya, A.Mukhtar, dan A.N.A UA (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpian dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 32 responden pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan 3.233 > t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Sedangkan variabel Motivasi 5,637> t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai thitung yaitu 2,083 dengan taraf signifikansi 0,043. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (2,083 > ttabel 1,677) dan taraf signifikasi 0,043 < 0,05. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lusri, L., & Siagian, H. (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerj karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik Slovin. Populasi adalah 150 karyawan tetap dan data yang valid untuk dijadikan sampel sebanyak 63. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai thitung yaitu 5,856 dengan taraf signifikansi 0,019. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (5,856 > ttabel 1,677) dan taraf signifikasi 0,000 < 0,05. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Cecilia, Tewal dan Tulung (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dangan tekhnik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai thitung yaitu 2,266 dengan taraf signifikansi 0,038. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (2,266 > ttabel 1,677) dan taraf signifikasi 0,028 < 0,05. Nurmaidah Br Ginting (2018) berjudul Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sekar Mulia Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sekar Mulia Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 102 karyawan dimana 30 responden digunakan untuk menguji validitas dan sisanya 72 responden digunakan sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kkomunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan tterhadap kinerja karyawan .
5. Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,424 dan nilai *Sig* 0,000. Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan df1= (k-1) = (5-1) = (4) dan df2 = (n-k) = (48) pada α = 0,05 yaitu 2,57. Selanjutnya nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, maka diperoleh Fhitung (40,747) > Ftabel (2,57) dan taraf signifikasi 0,000 < 0,05. Berdasarkan koefesien determinasi *(R2)* bahwa Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi sebesar 75,4%. Sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kab.Labuhan Batu, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kab.Labuhan Batu, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kab.Labuhan Batu, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kab.Labuhan Batu, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kab.Labuhan Batu.

**SARAN**

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaen Labuhanbatu diharapkan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkannya guna untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. untuk lebih memberikan motivasi dari atasan kepada bawahannya agar karyawannya lebih giat lagi dalam bekerja agar mencapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. diharapkan dapat meningkatkan kedisplinan kerja para pegawainya agar para pegawai dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan organisasi. diharap dapat meningkatkan komunikasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

# DAFTAR PUSTAKA

1. Abarina*,* D. H., & Al-ghoribi, A. S. H. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya.
2. Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur *Estate* Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. 5, 59–71.
3. Andriani, W., & Widyanti, R. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 7(2), 65–83.
4. Bukhari, & Pasaribu, effendi sjahril. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)\* , Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2. 2(1), 89–103.
5. Chandrabuwono, A. B. (2019). Komunikasi lingkungan masyarakat sungai tabuk dalam menjaga kebersihan sungai. 4(2).
6. Fitriano, G., & Andy, I. (2020). stress kerja > t. 14, 81–103.
7. Hairani, T., & Mega, S. A. (n.d.). KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KISEL ( KOPERASI TELKOMSEL ) BANDAR LAMPUNG *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP , WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT* PT . KISEL (TELKOMSEL KOPERASI ) BANDAR LAMPUNG.
8. Ismail, & Sitepu, nugraha arya aldry . . (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pt. tjipta rimba djaja medan. 1(19), 152–159.
9. Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 11(2), 1–8. *https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54*
10. Julita, & Arianty, N. (n.d.). TERHADAPKINERJA KARYAWAN PADA PT . JASA MARGA ( PERSERO ) TBKCABANG BELMERA MEDAN. 195–205.
11. Latif, A. (n.d.). Prosising Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. 219–230.
12. Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2).
13. Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). DI DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut . Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sum. 6(7), 3540–3569.
14. Reza, I. N., Eddi, S., & Nasution, L. (n.d.). ( AJENDAM ) – I BUKITBARISAN MEDAN.
15. Satriya, E., & Iskandar, D. D. (2016). PERUSAHAAN *NO LIMIT ID MOTIVATION EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPOYEES ( A CASE STUDY ON THE COMPANY NO LIMIT ID )* Persentase Ketidakhadiran Pe r i o de J uni 2015 - O kto be r 2015. 3(2), 1417–1423.
16. Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Pencapaian keberhasilan tujuan dari perusahaan adalah sebuah prestasi manajemen . Penilaian kinerja perus. 1, 17–32.
17. Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. 17(2).
18. Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5), 252522.
19. Siagian, K. M. (2020). *Compensation, Motivation,*. 7(1), 206–219.
20. Sukarja, R. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau. VII(2), 270–284.
21. Wijaya, T., & andreani, fransisca. (2015). KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. 3(2).
22. Zariani Arifin. (n.d.). No Title.