BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (BAPUSIPDA) terbentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah Dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan PERDA tersebut, BAPUSIPDA terbentuk sebagai gabungan dari 2 (dua) badan, yaitu Badan Perpustakaan Daerah (BAPUSDA) dan Badan Kearsipan Daerah (BASIPDA). Pada awal terbentuknya, BAPUSIPDA dipimpin oleh Drs. Dedi Junaedi, M.Si dengan jumlah bidang sebanyak 7 (tujuh) bidang yaitu:

a. Bidang Pembinaan dan Pengembangan
b. Bidang Pengelolaan Kearsipan
c. Bidang Akuisisi dan Pelestarian
d. Bidang Layanan dan Otomasi Kearsipan
e. Bidang Deposit dan Pengolahan Bahan Pustaka
f. Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca
g. Bidang Layanan dan Otomasi Perpustakaan

Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat. Dengan PERDA yang baru, terjadi perampingan struktur organisasi BAPUSIPDA yang semula memiliki 7 (tujuh) bidang menjadi 5 (lima) bidang dimana jabatan Eselon IV pada setiap bidang ditiadakan. Kelima bidang tersebut adalah :

a. Bidang Pengelolaan Kearsipan
b. Bidang Akuisisi dan Pelestarian
c. Bidang Layanan Otomasi Perpustakaan dan Kearsipan
d. Bidang Deposit dan Pengolahan Bahan Pustaka
e. Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca
f. Sedangkan jabatan Eselon IV pada Sekretariat masih tetap seperti semula.

Pada tahun 2011, Drs. Dedi Junaedi, M.Si. digantikan oleh Ibu Hj. Enny Heryani Ratnasari Soebari, S.H., C.N. setelah sebelumnya jabatan tersebut sempat diisi oleh Plt Kepala Badan Bapak H. Aip Rivai, S.H., M.Si. selama 3 bulan. Sedangkan Drs. Dedi Junaedi, M.Si dipromosikan sebagai Sekretaris Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (PERPUSNAS RI). Pada 15 Oktober 2014, Ibu Hj. Tati Iriani, S.H., M.M. dilantik menggantikan Ibu Hj. Enny Heryani Ratnasari Soebari, S.H., C.N. sebagai Kepala Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

Pada tahun 2016, tepatnya pada tanggal 11 Januari 2016 Hj. Tati Iriani, S.H, M.M digantikan oleh ibu Dr. Hj. Nenny Kencanawati, M. Si sebagai Kepala Badan

Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan dilantik oleh Gubernur Jawa Barat, Ahmad Heryawan di Aula Timur Gedung Sate, Bandung.

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	19	63,3
Wanita	11	36,7
Total	**30**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 63,3% sementara jumlah terkecil responden berjenis kelamin wanita sebesar 36,7%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Pria. Hal tersebut dikarenakan pria lebih mampu untuk bekerja keras yang dimiliki dibandingkan wanita. Selain itu beban seorang pria yang harus memiki sifat rasa tanggung jawab terhadap usaha yang dimiliki.

Menurut Sudarmo (2010:98) antara perempuan dan laki-laki cenderung memiliki gaya bekerja yang berbeda. Perempuan cenderung memiliki perilaku yang demokratis dan partisipatif yang mengacu pada kepemimpinan interaktif dan

inspirasional berbeda dengan laki-laki yang cenderung lebih transaksional yakni gaya bekerja yang mengarah pada prilaku *directive* dan *assertive* (cenderung agresif dan dogmatik).

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Kepemimpinan transaksional sebagai Variabel X_1

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kepemimpinan transaksional dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Mengenai Imbalan Kontingen

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
1.	Pegawai harus selalu mampu mengikuti semua arahan sesuai instruksi pimpinan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	3	10	12	
		Ragu-ragu	3	13	43,3	39	
		Tidak Setuju	2	14	46,7	28	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**79**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Pegawai harus selalu mampu mengikuti semua arahan sesuai instruksi pimpinan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 43,3% menjawab ragu-ragu, 46,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan apa yang diintruksikan tidak selalu membuat proses bekerja pegawai efektif, maka dari itu pegawai selalu memodifikasi hal tersebut.

Dapat diketahui Skor Total 79/150 = 52,7% yang menunjukkan tingkat imbalan kontingen pada indikator kepemimpinan transaksional di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Eksepsi Aktif

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
2.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan langsung kepada pegawai	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	1	3,3	4	
		Ragu-ragu	3	15	50	45	
		Tidak Setuju	2	14	46,7	28	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**78**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Pimpinan selalu melakukan pengawasan langsung kepada pegawai”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 3,3% menjawab setuju, 50% menjawab ragu-ragu, 46,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan seorang pimpinan tidak bisa melakukan selamanya pengawasan saja

terhadap karyawan dikarenakan pimpinan juga memiliki pekerjaan lain yang harus di kerjakan.

Dapat diketahui Skor Total 78/150 = 52% yang menunjukkan tingkat manajemen eksepsi aktif pada indikator kepemimpinan transaksional di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Eksepsi Pasif

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
3.	Pemimpin selalu memberi peringatan apabila terjadi kesalahan dalam prosedur kerja	Sangat Setuju	5	1	3,3	5	**150**
		Setuju	4	0	0	0	
		Ragu-ragu	3	16	53,4	48	
		Tidak Setuju	2	13	43,3	26	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**79**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Pemimpin selalu memberi peringatan apabila terjadi kesalahan dalam prosedur kerja", dapat diketahui bahwa 3,3% menjawab sangat setuju, 0% menjawab setuju, 53,4% menjawab ragu-ragu, 43,3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan selama masih dalam kapasitas kerja yang efektif biasanya pemimpin membiarkan pegawai tersebut melanjutkan pekerjaan. Tetapi apabila sudah menyimpang baru pemimpin melakukan teguran.

Dapat diketahui Skor Total 79/150 = 52,7% yang menunjukkan tingkat manajemen eksepsi pasif pada indikator kepemimpinan transaksional di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.5

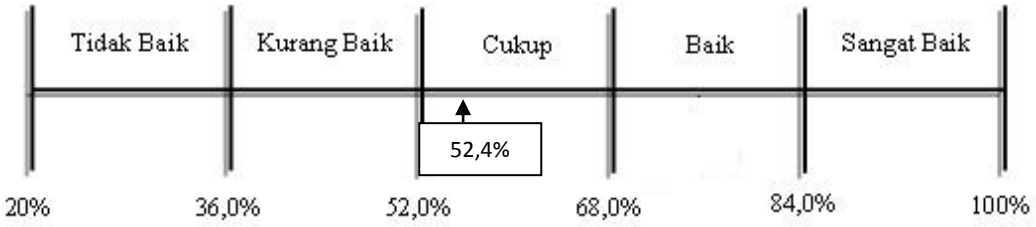
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Kepemimpinan transaksional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Imbalan Kontingen	79	150	52,7	Cukup Baik
2.	Manajemen Eksepsi Aktif	78	150	52	Kurang Baik
3.	Manajemen Eksepsi Pasif	79	150	52,7	Cukup Baik
Jumlah		**236**	**450**	**Cukup Baik**	
Skor Total		**236/450 = 52,4**			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.1

Garis Kontinum mengenai Variabel Kepemimpinan transaksional

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kepemimpinan transaksional didapatkan hasil sebesar 52,4%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, yang memiliki persentase tertinggi adalah Imbalan kontingen dan manajemen eksepsi pasif yaitu sebesar 52,7% berada pada

kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah manajemen eksepsi aktif sebesar 52% berada pada kurang baik.

Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Sri Suranta, 2002).

4.3.2 Analisis Deskriptif Komunikasi organisasi sebagai Variabel X_2

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Komunikasi organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Internal

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
4.	Komunikasi antara karyawan dengan karyawan sudah berjalan dengan baik	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	1	3,3	4	
		Ragu-ragu	3	10	33,3	30	
		Tidak Setuju	2	19	63,4	38	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
5.	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sudah berjalan dengan baik	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	3	10	12	
		Ragu-ragu	3	7	23,3	21	
		Tidak Setuju	2	20	66,7	40	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**60**		**145**	**300**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Komunikasi antara karyawan dengan karyawan sudah berjalan dengan baik", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 3,3

menjawab setuju, 33,3% menjawab ragu-ragu, 63,4% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan jarang adanya kegiatan diluar kegiatan yang menyebabkan setiap karyawan masing kurang dalam berkomunikasi saat bekerja.

Sedangkan pada item pertanyaan "Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sudah berjalan dengan baik", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 23,3% menjawab ragu-ragu, 66,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan pimpinan memiliki tipikal yang berbeda – beda, oleh karena itu tidak semua pemimpin merangkul bawahannya.

Dapat diketahui Skor Total 145/300 = 48,3% yang menunjukkan tingkat komunikasi internal pada indikator komunikasi organisasi di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Eksternal

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
6.	Komunikasi antara pimpinan dengan media cetak sudah berjalan dengan baik	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	1	3,3	4	
		Ragu-ragu	3	10	33,3	30	
		Tidak Setuju	2	19	63,4	38	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
7.	Komunikasi antara pegawai dengan masyarakat sudah berjalan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	3	10	12	
		Ragu-ragu	3	13	43,3	39	
		Tidak Setuju	2	14	43,7	28	

	dengan baik	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**60**		**151**	**300**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Komunikasi antara pimpinan dengan media cetak sudah berjalan dengan baik", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 3,3% menjawab setuju, 33,3% menjawab ragu-ragu, 63,4% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan keterbatasan seorang pemimpin untuk memberikan semua informasi kepada media sesuai dengan aturan instansi.

Sedangkan pada item pertanyaan "Komunikasi antara pegawai dengan masyarakat sudah berjalan dengan baik", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 43,3% menjawab ragu-ragu, 43,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan pegawai harus mampu membatasi komunikasi tersebut agar masyarakat yang akan menggunakan fasilitas yang ada bisa lebih teratur.

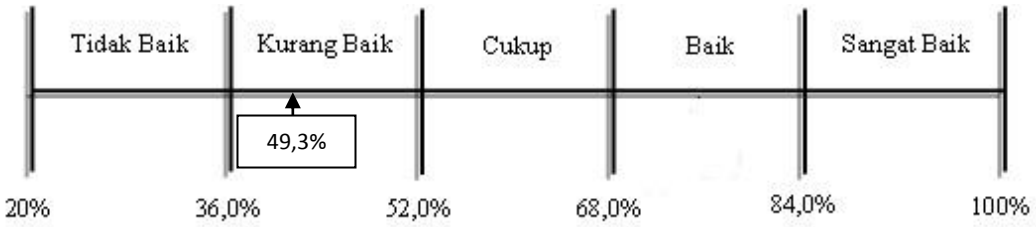
Dapat diketahui Skor Total 151/300 = 50,3% yang menunjukkan tingkat komunikasi eksternal pada indikator komunikasi organisasi di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.8
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Komunikasi organisasi

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Komunikasi Internal	145	300	48,3	Kurang Baik
2.	Komunikasi Eksternal	151	300	50,3	Kurang Baik
Jumlah		**296**	**600**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**296/600= 49,3%**			

Sumber :Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2
Garis Kontinum mengenai Variabel Komunikasi organisasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Komunikasi organisasi didapatkan hasil sebesar 49,3%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah Komunikasi Eksternal dengan persentase yaitu sebesar 50,3% berada pada kategori kurang baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah Komunikasi Internal sebesar 48,3% berada pada kategori kurang baik.

komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah – ubah (Muhammad, 2009 : 67).

4.3.3. Analisis Deskriptif Kinerja pegawai sebagai Variabel Y

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
8.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sebaik baiknya	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	1	3,3	4	
		Ragu-ragu	3	9	30	27	
		Tidak Setuju	2	20	66,7	40	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**71**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sebaik baiknya", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 3,3% menjawab setuju, 30% menjawab ragu-ragu, 66,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan pegawai menilai kesejahteraan yang dipenuhi belum tercapai sehingga pegawai tidak sepenuhnya bekerja dengan baik – baik.

Dapat diketahui Skor Total 71/150 = 47,3% yang menunjukkan tingkat kualitas dalam kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
9.	Banyaknya pekerjaan menjadi masalah buat saya	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	1	3,3	4	
		Ragu-ragu	3	12	40	36	
		Tidak Setuju	2	17	56,7	34	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**74**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Banyaknya pekerjaan menjadi masalah buat saya", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 3,3% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 56,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan banyak atau tidaknya pekerjaan sudah menjadi tanggung jawab seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tersebut.

Dapat diketahui Skor Total 74/150 = 49,3% yang menunjukkan tingkat kuantitas dalam kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
10.	Saya selalu mampu melakukan pekerjaan dengan sesuai target yang ditentukan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	3	10	12	
		Ragu-ragu	3	7	23,3	21	
		Tidak Setuju	2	20	66,7	40	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**73**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Saya selalu mampu melakukan pekerjaan dengan sesuai target yang ditentukan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 23,3% menjawab ragu-ragu, 66,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan semua pekerjaan terkadang agar terganggu oleh berbagai hal sehingga menyebabkan target pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditentukan.

Dapat diketahui Skor Total 73/150 = 48,7% yang menunjukkan tingkat ketepatan waktu dalam kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
11.	Setiap Pekerjaan bisa saya lakukan secara efektif	Sangat Setuju	5	0	0	0	**150**
		Setuju	4	1	3,3	4	
		Ragu-ragu	3	15	50	45	
		Tidak Setuju	2	14	46,7	28	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**78**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Setiap Pekerjaan bisa saya lakukan secara efektif", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 3,3% menjawab setuju, 50% menjawab ragu-ragu, 46,7% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan semua pekerjaan tidak bisa dilakukan secara efektif karena sulitnya pekerjaan tersebut untuk dilakukan.

Dapat diketahui Skor Total 78/150 = 52% yang menunjukkan tingkat efektivitas dalam kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat kurang baik.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai Kemandirian

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
12.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan	Sangat Setuju	5	1	3,3	5	**150**
		Setuju	4	0	0	0	
		Ragu-ragu	3	16	53,4	48	
		Tidak Setuju	2	13	43,3	26	

	sendiri	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**30**		**79**	**150**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Saya mampu melakukan pekerjaan dengan sendiri" dapat diketahui bahwa 3,3% menjawab sangat setuju, 0% menjawab setuju, 53,4% menjawab ragu-ragu, 43,3% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan kemampuan seorang pegawai cukup terbatas dalam melaksanakan aktivitas kerjanya oleh karena itu pegawai pasti membutuhkan bantuan dari pegawai lainnya untuk menyelesaikan hal tersebut.

Dapat diketahui Skor Total 79/150 = 52,7% yang menunjukkan tingkat kemandirian dalam kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Garut berada pada tingkat cukup baik.

Tabel 4.14

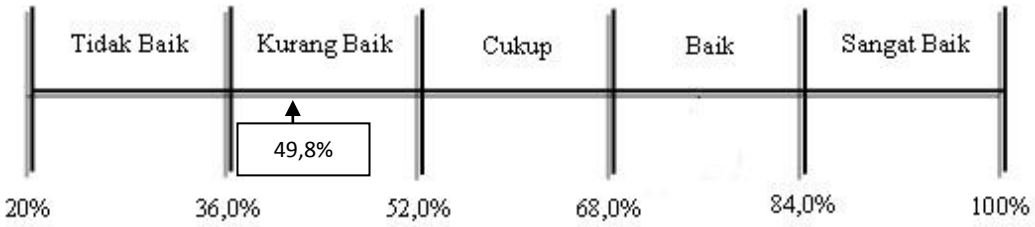
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Kinerja pegawai

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kualitas	454	130	51	Kurang Baik
2.	Kuantitas	211	130	47,4	Kurang Baik
3.	Ketepatan Waktu	446	130	50,1	Kurang Baik
4.	Efektivitas	214	260	48,1	Kurang Baik
5.	Kemandirian	227	130	51	Kurang Baik
Jumlah		**1552**	**3115**	**Kurang Baik**	
Skor Total		$\frac{1552}{3115} x\ 100\% = \mathbf{49{,}8\ \%}$			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum mengenai Variabel Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kinerja pegawai didapatkan hasil sebesar 49,8%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah gaji dan pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 51% berada pada kategori kurang baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah promosi sebesar 47,4% berada pada kurang baik.

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fuad Mas'ud, 2004).

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan transaksional dan

Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	*(Constant)*	.766	.616		1.243	.225
	Kepemimpinan transaksional	1.017	.147	.710	6.925	.000
	Komunikasi organisasi	.312	.116	.277	2.700	.012

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.766 sementara untuk bX_1 sebesar 1.017 dan bX_2 sebesar 0.312, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$\mathbf{Y = 0.766 + 1.017X_1 + 0.312X_2 + \varepsilon}$$

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.766 artinya jika Kepemimpinan transaksional dan Komunikasi organisasi bernilai 0, maka Kinerja pegawai akan tetap bernilai 0.766.

Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan transaksional sebesar 1.017 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 1.017.

Koefisien Regresi Variabel komunikasi organisasi sebesar 0.312 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan komunikasi organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.312.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

   Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

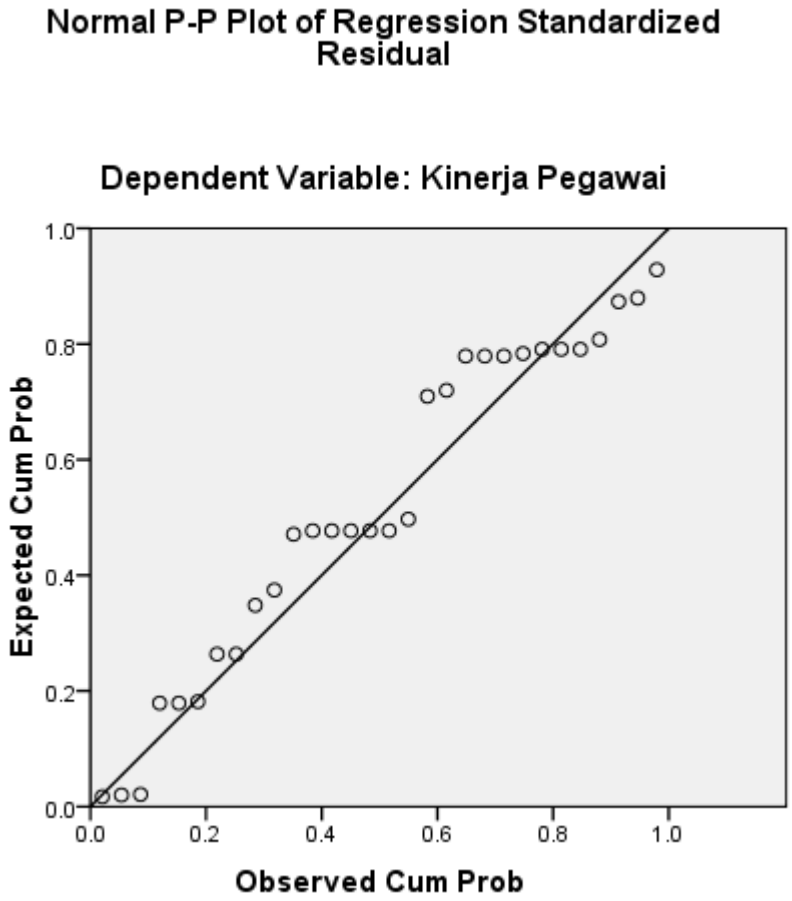
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.10686574
Most Extreme Differences	*Absolute*	.154
	Positive	.084
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.476

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0.476, hasil 0.476 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.4
Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar

dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (*independent variable).*
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (*independent variable)*

Jika nilai sig. correlations >alpha (tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.17.
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.766	.616		1.243	.225		
	Kepemimpinan transaksional	1.017	.147	.710	6.925	.000	.458	2.184
	Komunikasi organisasi	.312	.116	.277	2.700	.012	.458	2.184

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

2) Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearmen* yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai

absolute dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Berikut hasil Uji Heteroskedastitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18

Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Spearman

Correlations

			Kepemimpinan Transaksional	Komunikasi Organisasi	ABS_RES
Spearman's rho	Kepemimpinan Transaksional	*Correlation Coefficient*	1.000	.616**	.438*
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.015
		N	30	30	30
	Komunikasi Organisasi	*Correlation Coefficient*	.616**	1.000	.489**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.006
		N	30	30	30
	ABS_RES	*Correlation Coefficient*	.438*	.489**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.015	.006	.
		N	30	30	30

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

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

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen yaitu Variabel Kepemimpinan transaksional sebesar 0.015 < 0.05 dan Variabel komunikasi organisasi sebesar 0.006 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah Heteroskedastitas dalam model regresi ini.

4.4.3 Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Kepemimpinan transaksional dengan Kinerja pegawai

   Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kepemimpinan transaksional dengan Kinerja pegawai digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Korelasi Kepemimpinan transaksional
dengan Kinerja pegawai

Correlations

		Kepemimpinan Transaksional	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan Transaksional	*Pearson Correlation*	1	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	*Pearson Correlation*	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.914 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Kepemimpinan transaksional dengan Kinerja pegawai

memiliki tingkat korelasi tinggi. Hal itu menyebabkan bahwa semakin baiknya kepemimpinan transaksional berjalan pasti kinerja pegawai pun akan meningkat dengan baik juga.

2) Korelasi Secara Parsial antara Komunikasi organisasi dengan Kinerja pegawai

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Komunikasi organisasi dengan Kinerja pegawai digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Koefisien Korelasi Komunikasi organisasi dengan Kinerja pegawai

Correlations

		Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi Organisasi	*Pearson Correlation*	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	*Pearson Correlation*	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.800 berdasarkan kriteria korelasi (0,61 – 0,80) Komunikasi organisasi dengan Kinerja pegawai memiliki tingkat korelasi

cukup tinggi. Hal itu menyebabkan bahwa semakin baiknya komunikasi organisasi berjalan pasti kinerja pegawai pun akan meningkat dengan cukup baik juga.

4.4.4 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan transaksional dan Komunikasi organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933[a]	.870	.860	1.14713	2.352

a. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi , Kepemimpinan transaksional

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.870 atau 87% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kepemimpinan transaksional dan Komunikasi organisasi

terhadap Kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.22

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.766	.616		1.243	.225			
	Kepemimpinan transaksional	1.017	.147	.710	6.925	.000	.914	.800	.480
	Komunikasi organisasi	.312	.116	.277	2.700	.012	.800	.461	.187

a. *Dependent Variable*: kinerja pegawai

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Kepemimpinan transaksional (X1) = 0,710 x 0,914 = 0,65 atau 65%
2. Komunikasi organisasi (X2) = 0,277 x 0,800 = 0,22 atau 22%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap pembelian kinerja pegawai adalah kepemimpinan transaksional sebesar 65%, sementara yang paling terkecil komunikasi organisasi sebesar 22%

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja pegawai secara parsial dan komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.

b.jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja pegawai

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kepemimpinan transaksional terhadap Variabel Kinerja pegawai.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kepemimpinan transaksional terhadap Variabel Kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja pegawai secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

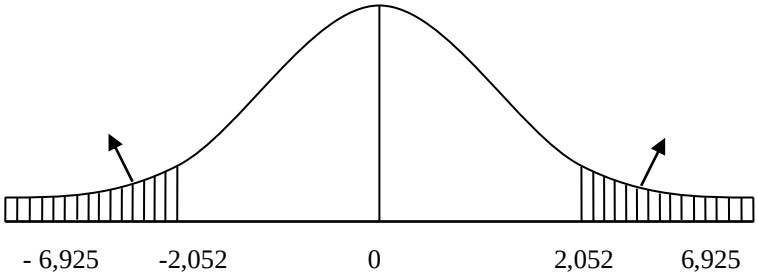
Tabel 4.23

Tabel Uji T (Parsial)

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*T*	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 *(Constant)*	.766	.616		1.243	.225
Kepemimpinan transaksional	1.017	.147	.710	6.925	.000
Komunikasi organisasi	.312	.116	.277	2.700	.012

a . *Dependent Variable*: kinerja pegawai

Dari output tabel 4.27 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 6,925, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 30 – 2 – 1 = (0,025 ; 27) yaitu 2,052, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,925 > 2,052) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja pegawai di Bapusipda Kab Garut. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,925 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapusipda Kab Garut.

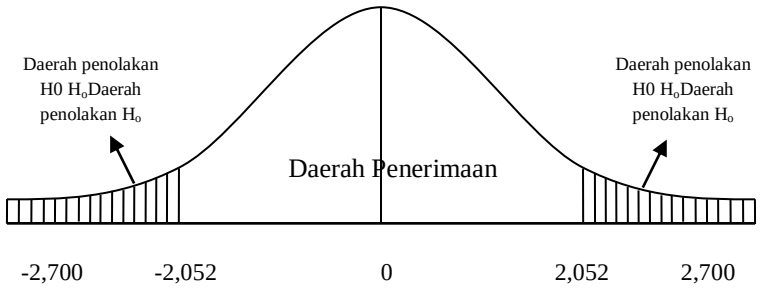
Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulizar, said muklis dan mukhlis yunus (2012) yang menyatakan adanya pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan

2) Pengujian Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Komunikasi organisasi terhadap Variabel Kinerja pegawai.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Komunikasi organisasi terhadap Variabel Kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window*.

Dari output tabel 4.27 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi organisasi (X_2) sebesar 2,700, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 30 – 2 – 1 = (0,025 ; 27) yaitu 2,052, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,700 > 2,052) dan sig (0.012 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai di Bapusipda Kab Garut. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,700 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Bapusipda Kab Garut.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Franky Ramli Mokodompit (2013) yang menyatakan adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

4.4.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F\ hitung = \frac{Jk_{regresi}/K}{Jk_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana:

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda
K = Jumlah variabel bebas
N = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*. Jika nilai $F_{hitung} > F_{krisis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

b) Hipotesis

H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kepemimpinan transaksional) dan Variabel X_2 (Komunikasi organisasi) Terhadap Variabel Y (Kinerja pegawai).

H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kepemimpinan transaksional) dan Variabel X_2 (Komunikasi organisasi) Terhadap Variabel Y (Kinerja pegawai).

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kepemimpinan transaksional dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

Tabel 4.24

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.937	2	118.969	90.408	.000[a]
	Residual	35.529	27	1.316		
	Total	273.467	29			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari output tabel 4.28 diatas didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 90.408, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untuk df1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 30 – 3 = 27 sehingga didapat f_{tabel}

(2 ; 27) sebesar 3,39 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (90.408 > 3.39) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan transaksional dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai di Bapusipda Kab Garut.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Sehfudin (2011) yang menyatakan adanya pengaruh antara kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.