

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT CERDAS SOLUSI INDONESIA (CSI)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk Menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen**



**OLEH :**

**ANTON HARYADI WIBOWO**

**NIM : 2012522366**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2015**



## ABSTRAK

*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.*

*Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi merupakan tiga dari beberapa factor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cerdas Solusi Indonesia.*

*Penelitian dilakukan di PT. Cerdas Solusi Indonesia, dengan mengambil sample 30 penelitian ini dihitung dengan menggunakan Sensus, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji T dan Uji F.*

*Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, yaitu : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar upaya meningkatkan Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi.*

*Kata Kunci :*

*Kepemimpinan, Motivasi, Komunikaasi dan Kinerja Karyawan.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRACT

*Influence Leadership, Motivation and Communication to Employee Performance in PT. Intelligent Solutions Indonesia.*

*Leadership, Motivation and Communication are three of several factors which allegedly is relatively large in influencing employee performance. To prove the effect of the three then carried out this research with the aim to determine the effect of Leadership, Motivation and Communication to Employee Performance in PT. Intelligent Solutions Indonesia.*

*The study was conducted at PT. Intelligent Solutions Indonesia, by taking a sample of 30 studies calculated using the Census, which means taking the entire population. Regression analysis simple and doubles used as an analytical tool whereas hypothesis testing was done with T Test and Test F.*

*This study produced three major findings consistent with the hypothesis that the proposed, namely: Leadership has a positive influence on employee performance; Motivation has a positive influence on employee performance, Communication has a positive influence on employee performance. Based on these findings to further improve employee performance suggested that efforts to improve Leadership, Motivation and Communication.*

*Keywords :*

*Leadership, Motivation, Communication and Employee Performance.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia serta berkatNya sehingga penulis dapat menyusun usulan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia”**.

Usulan penelitian skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta, Penulis sangat menyadari bahwa banyak pihak yang telah turut serta dalam penyelesaian usulan penelitian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini sudah selayaknya penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Estuti Fitri Hartini, SE, MM Selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi serta dengan dukungan moril dalam rangka menyelesaikan studi di Program Studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta.
2. Yoyo Indah Gunawan, S.E., M.M Ketua Program Studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta
3. Dr. Suyanto, S.E., M, M.Ak, CA Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta yang memberikan arahan dan persetujuan terkait judul dan topik penulisan skripsi ini.
4. Bagus Trisakti, SE. selaku Direktur PT. Cerdas Solusi Indonesia (CSI) dan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan kesempatan dalam menyelesaikan proses perkuliahan dan penelitian skripsi sehingga kami selesai.

5. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta yang telah berbaik hati membantu selama dalam proses perkuliahan sampai dengan menyusun menyelesaikan penelitian usulan penelitian skripsi ini selesai.
6. Keluarga Tercinta Orang tua, dan saudara kami yang telah memberikan kepercayaan memotivasi dan mendukung serta mendoakan buat kami sehingga kami dapat selesai dalam penelitian skripsi ini.
7. Keluarga Tercinta Orang tua, dan saudara kami yang telah memberikan kepercayaan memotivasi dan mendukung serta mendoakan buat kami sehingga kami dapat selesai dalam penelitian skripsi ini.

Akhirnya penulis senantiasa berdoa kepada Tuhan Yang Maha Esa, semoga Bapak/Ibu dan berbagai pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, diberikan balasan dan melimpahkan berkah-Nya kepada kita semua. Dalam kesadaran akan keterbatasan ini pula, penulis merasa usulan penelitian skripsi ini belum sempurna, karena penulis pun terbuka terhadap kritik dan saran yang



membangun. Meskipun demikian penulis berharap bahwa usulan penelitian skripsi ini dapat pula berguna untuk pihak-pihak yang memerlukannya.

Jakarta, 27 Februari 2016



Anton Haryadi Wibowo

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran .....	
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2. Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2.1 Dimensi Kinerja .....	15
2.1.2.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Kepemimpinan.....	16
2.1.4 Motivasi .....	19
2.1.5 Komunikasi.....	23
2.1.5.1 Model Komunikasi .....	25

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis.....	30

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Desain Penelitian .....	32
3.3 Operasional Variabel .....	33
3.4 Populasi dan Sample, Metode Sampling .....	35
3.4.1 Populasi .....	35
3.4.2 Sample .....	36
3.4.3 Metode Sampling .....	36
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6 Instrumentasi Variabel.....	37
3.6.1 Uji Validitas .....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	39
3.7.1 Metode Analisis .....	39
3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	41

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	46
4.2 Karakteristik Responden.....	48
4.3 Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas .....	51
4.4 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test) .....	57
4.5 Analisis Data.....	59
4.5.1 Uji Koefisien Determinan.....	59
4.5.2 Uji F Hitung.....	60
4.5.3 Uji T Hitung.....	62





4.6 Pengujian Hipotesi.....	63
4.7 Pembahasan .....	67

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Saran .....	71
5.2 Kesimpulan .....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



### **© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Kinerja Karyawan .....	3
Tabel 1.2	Hasil Penelitian Kepemimpinan.....	4
Tabel 1.3	Rekapitulasi Komitmen Karyawan .....	5
Tabel 1.4	Rekapitulasi Penilaian Komunikasi Karyawan.....	6
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 3.3	Skala Likert .....	38
Tabel 4.1	Gender.....	49
Tabel 4.2	Usia .....	50
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.5	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi .....	53
Tabel 4.6	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi .....	55
Tabel 4.7	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	56
Tabel 4.8	Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov Test) .....	58
Tabel 4.9	Model Summary Regresi Linier Ganda .....	59
Tabel 4.10	Uji F.....	61
Tabel 4.11	Uji T .....	61

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	32



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, dukungan *Information Technology* (IT) sangat diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ketepatan penggunaan IT dalam mendukung proses bisnis akan menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. Perkembangan IT pada saat ini sangat cepat sehingga akan memberikan dampak pembaharuan yang berkelanjutan.

Dengan demikian dinamika perkembangan IT, akan membawa peluang bagi perusahaan untuk terus mengup-grade teknologi yang digunakan dalam menjalankan setiap proses kerja karyawannya. Hal ini akan memberikan peluang yang baik bagi perusahaan yang memberikan *services* di bidang IT sehingga akan membuat tetap *survive* dan *sustainable* dimasa yang akan datang.

Jenis *services* yang diberikan oleh perusahaan jasa IT sangatlah beragam, mulai dari pembuatan sistem informasi, pembuatan jaringan, pengembangan aplikasi, pembuatan otentifikasi, penyediaan *smart card* dan penyediaan anjungan yang berguna dalam pencarian informasi dll. Melalui *services* yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan yang memerlukannya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Aspek Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan bagi perusahaan yang memberikan *services* pada bidang IT. Dimana dukungan SDM yang ahli dan berkomitmen dalam bekerja akan menjadikan aset yang penting dalam menjalankan bisnis untuk kedepannya.

Salah satu perusahaan di bidang IT yang telah bertahan sampai dengan saat ini PT Cerdas Solusi Indonesia sangat peka terhadap ketersediaan SDM yang mendukung proses bisnisnya. SDM dijadikan ujung tombak dalam memberikan pelayanan terhadap *client*, sehingga *services* yang diberikan akan berdampak *satisfied*.

Kondisi *workforce* (ketenagakerjaan) yang terdapat di PT Cerdas Solusi Indonesia memiliki 7 karyawan inti (*Struktural*) dan 21 karyawan *freelance* yang bekerja sesuai permintaan khusus untuk menangani proyek yang sedang berjalan. Dengan komposisi tenaga kerja yang ada pada saat ini terkadang masih terasa kesulitan pada saat mencari SDM yang akan mengerjakan proyek tertentu.

Dari evaluasi kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan kinerja, hal ini dapat diketahui melalui *Key Performance Indicator* (KPI) karyawannya. Berikut ini adalah sebaran data KPI Karyawan di PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI) selama 5 kurun waktu terakhir :



Tabel 1.1

Rekapitulasi Kinerja Karyawan

No	Kriteria Penilaian	Score KPI				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Staff dapat menyelesaikan setiap permintaan sesuai dengan kebutuhan <i>client</i> .	3,45	3,40	3,36	3,35	3,25
2	Staff memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai dalam memenuhi permintaan atas kebutuhan <i>client</i> .	3,50	3,30	3,27	3,26	3,21
3	Staff memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam memberikan solusi dan dukungan atas permasalahan IT.	3,40	3,33	3,30	3,25	3,21
4	Staff memenuhi ekspektasi dalam setiap pemenuhan kebutuhan <i>client</i> atas permasalahan IT	3,60	3,59	3,45	3,30	3,25

Sumber : Data Sekunder dari SDM Departemen PT CSI, September 2015

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui penurunan kinerja karyawan di PT CSI Indonesia. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan sepanjang 5 tahun terakhir, perlu dilakukan penelusuran secara mendalam sehingga akan diketahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja tersebut.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan pada saat ini. Media masa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Hal tersebut merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor penting sebagai tolak ukur untuk menentukan baik atau buruk dari kinerja organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi sehingga isu tersebut menjadi fokus yang menarik untuk dilakukan penelitian pada perilaku organisasi.

Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan di PT CSI, dari SDM departemen selalu mengadakan survey rutin tentang kepuasan karyawan terhadap kinerja perusahaan. Survey ini telah berjalan selama 5 tahun terakhir. Berikut ini adalah penilaian karyawan terhadap pimpinannya.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kepemimpinan**

No	Kriteria Penilaian	2010	2011	2012	2013	2014
1	Atasan langsung saya mampu membuat skala prioritas untuk pencapaian prestasi	3,40	3,34	3,67	3,28	3,20
2	Atasan langsung saya mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan	3,20	3,00	3,00	3,00	2,87
3	Atasan langsung saya mampu bertindak cepat dan tepat dalam berbagai situasi yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan	3,67	3,56	3,56	3,40	3,25
4	Atasan langsung saya langsung mengambil alih tanggung jawab apabila saya melakukan kegagalan	3,45	3,65	3,26	3,20	3,00

Sumber : Data Sekunder dari SDM Departemen PT CSI, September 2015

Berdasarkan data pada tabel 1.2, dapat diketahui terdapat kecenderungan penilaian yang menurun. Kondisi hasil survey menunjukkan realitas kepemimpinan yang terjadi di PT CSI. Dengan demikian perlu dilakukan penelusuran terhadap penyebab terjadinya penurunan aspek kepemimpinan di PT CSI.

Dalam mengelola *workforce*, aspek motivasi kerja akan memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT CSI. Gambaran kondisi motivasi kerja dapat diketahui melalui pemenuhan komitmen kerja yang sudah dilakukan karyawannya. Terdapat 2 elemen yang dapat dilakukan penelusuran terhadap motivasi kerja antara lain adalah tingkat kehadiran karyawan disepanjang tahun dan ketepatan waktu dalam melaksanakan proyek.

**Tabel 1.3. Rekapitulasi Komitmen Karyawan**

No	Kriteria Penilaian	Score				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Tingkat kehadiran	99%	98%	97%	97%	96%
2	Ketepatan waktu penyelesaian <i>project</i>	95%	94%	93%	92%	92%

Sumber : Data Sekunder dari SDM Departemen PT CSI, September 2015

Berdasarkan data pada tabel 1.3. menunjukkan adanya penurunan terhadap motivasi kerja karyawan PT CSI, namun demikian penurunan yang dialami dalam 5 tahun terakhir masih dapat ditolerir dengan semakin banyaknya permintaan *services* dari *client*.

Motivasi merupakan elemen penting yang dimiliki oleh setiap karyawan yang akan berdampak pada *engagement* dan tetap bergabung



dengan PT CSI. Motivasi akan menjadikan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan selalu berprestasi.

Dalam menjalan perusahaan yang bergerak di bidang jasa IT, komunikasi yang baik akan menjadi aspek pendukung dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk bertahan dimasa yang akan datang. Aspek komunikasi secara internal dapat diketahui melalui penilaian hubungan kerja antar karyawannya. Dan penilaian komunikasi selalu dievaluasi sepanjang tahunnya melalui survey kepuasan karyawan terhadap organisasi. Detail dari atribut-atribut yang menjadi ukuran komunikasi di PT CSI selama 5 tahun terakhir adalah sbb :

**Tabel 1.4. Rekapitulasi Penilaian Komunikasi Organisasi**

No	Kriteria Penilaian	2010	2011	2012	2013	2014
1	Atasan saya secara jelas mengkomunikasikan target dari pekerjaan saya.	3.45	3.45	3.35	3.35	3.35
2	Saya mendapatkan informasi yang jelas tentang pekerjaan dari Departemen tempat saya bekerja	3.55	3.45	3.35	3.25	3.25
3	Saya memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat kepada atasan.	3.45	3.25	3.25	3.25	3.25
4	Komunikasi antara karyawan telah berjalan secara efektif.	3.67	3.67	3.45	3.36	3.36
5	Penggunaan fasilitas komunikasi (misalnya: internet, email dan media komunikasi lainnya) di lingkungan PT CSI telah efektif.	3.67	3.67	3.45	3.45	3.33
6	Saya mendapatkan informasi yang jelas tentang berbagai kebijakan dan peraturan PT CSI secara keseluruhan.	3.67	3.67	3.45	3.45	3.33

Sumber : Data Sekunder dari SDM Departemen PT CSI, September 2015



Berdasarkan tabel 1.4. dapat diketahui bahwa penilaian dari karyawan di PT CSI selama 5 tahun terakhir mengalami kecenderungan penurunan. Aspek komunikasi menjadi bagian penting terutama dalam membangun team work untuk setiap proyek yang sedang berjalan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami tujuan dari perusahaan sehingga upaya yang dilakukan akan cenderung meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelusuran awal yang dilakukan tentang gambaran kondisi perusahaan maka dengan dukungan fakta dan hasil pengamatan maka peneliti akan mengangkat topik **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cerdas Solusi Indonesia”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI) ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI) ?



3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI) ?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI) ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat dari penelitian ini yang dapat diambil adalah pentingnya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi dalam kinerja karyawan di suatu perusahaan.

1. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI).
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI).
3. Untuk mengetahui Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI).
4. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CSI).



## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengembangan tentang teori, minimal menguji teori manajemen SDM yang menjelaskan tentang kepemimpinan, motivasi dan komunikasi yang berpengaruh kepada kinerja karyawan.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Manager khususnya Di PT CSI, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan, meningkatkan motivasi dan menyelaraskan komunikasi.
2. Memberikan masukan positif kepada Manager dan karyawan di PT CSI dalam memperbaiki kinerjanya.
3. Bagi para peneliti, hasil penelitian ini dijadikan sebagai salah satu acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian lanjutan tentang model kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Sistematika Penulisan



Menguraikan bab demi bab, dimaksudkan agar skripsi ini dapat memberikan gambaran yang lebih mudah dimengerti dan di pahami secara jelas mengenai pokok-pokok yang akan dibahas dan dipelajari. Pembahasan skripsi hanya dalam garis besarnya saja sehingga sasaran yang diinginkan tidak kabur dan tidak kehilangan arah. Sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **Bab 1. Pendahuluan**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang latar belakang masalah, identifikasi, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **Bab 2. Tinjauan Pustaka**

Bab ini mengemukakan dengan jelas, ringkas dan padat tentang hasil kajian kepustakaan terkait dengan masalah yang akan diteliti, penelitian terdahulu serta menguraikan kerangka pemikiran dan menjabarkan hipotesis.

### **Bab 3. Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang jenis desain penelitian; variabel penelitian; definisi operasional dan pengukuran variable; jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data dan jadwal penyusunan skripsi.

### **Bab 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**



Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan karakteristik responden, deskripsi statistik variabel penelitian, hasil pengujian instrument penelitian, hasil pengujian normalitas data penelitian, hasil pengujian asumsi klasik, hasil pengujian regresi dan pembahasannya.

### **Bab 5. Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi Kesimpulan terhadap hasil penelitian dan Saran-saran bagi PT. CSI di masa yang akan datang.



### **© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena hal tersebut merupakan penentu nasib organisasi dimasa yang akan datang. Dimana sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan untuk menghasilkan barang dan jasa. Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2005:10). “MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2)



Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Rival, 2005:1)

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

### 2.1.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2000)..

Dalam berbagai literature, pengertian tentang kinerja kerja sangat beragam, (Sudarmanto, 2009:8), mengemukakan bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai hasil dan kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku.

Rivai (2005:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

standar hasil kinerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Harsey & Blanchard (dalam Rivai, 2005 : 15) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Mangkune-gara (2005), dalam peningkatan kinerja terdapat 7 (tujuh) langkah yang dilakukan, yaitu :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja.

Hal ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpul terus menerus mengenai fungsi bisnis, mengidentifikasi masalah melalui karyawan.

- b. Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin dan menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan, dan harga yang harus dibayar bila tidak ada campur tangandan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.

- d. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pengawasan itu sendiri.
- e. Mengembangkan rencana tindakan untuk mengulangi penyebab kekurangan.
- f. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- g. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- h. Mulai dari awal apabila perlu.

#### 2.1.2.1 Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Hohn Miner (dalam Sudarmanto, 2009:11), mengemukakan terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. **Kualitas**, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. **Kuantitas**, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. **Penggunaan waktu dalam kerja**, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja yang hilang.
- d. **Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.**

Sedangkan Jerry Harbour (dalam Sudarmanto, 2009 :13), menyampaikan terdapat empat aspek atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. **Produktivitas**, yaitu kemampuan menghasilkan pelayanan dan sales.
- b. **Putaran waktu**, yaitu waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan dalam pelayanan dan penjualan tersebut kemudian sampai kepada pengguna/konsumen.
- c. **Penggunaan sumber daya**, yaitu sumber daya yang diperlakukan dalam meningkatkan penjualan dan pelayanan.
- d. **Biaya**, yaitu biaya yang diperlakukan.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literature adalah antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, desain pekerjaan, kompetensi, budaya organisasi, system penghargaan, dan masih banyak faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja individu (Sudarmanto, 2009:30).

### 2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu tentang bagaimana caranya agar bisa diterima dengan baik dan pengaturan terhadap pengikut, mengandalkan kewibawaan yang berlandaskan pada



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kepercayaan pengikut, berperan sebagai pencetus ide-ide, pengarah serta sebagai koordinator.

Kepemimpinan biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan. Yukl (2005:8) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses yang mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya.

individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi tersebut mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi definisi ini dapat juga digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan masa depan.

Mulyasa (2003 : 107) mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tye (Boloz and Forter, 1980) mengungkapkan bahwa *“leadership is compused of four dimensions : (1) Goal attainment (2) Human processes; (3) The socio-political context; (4) Self-understanding”*.

Kepemimpinan disusun oleh empat dimensi yaitu: (1) Pencapaian tujuan; (2) Proses humanisasi; (3) Kontek *social* politik; (4) Pemahaman



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

diri. Kepemimpinan adalah kesanggupan atau teknik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti segala apa yang dikehendaki, membuat bawahan antusias dan mengikuti pemimpin serta rela berkorban untuknya (Purwanto, 2007: 26).

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Edy Sutrisno, 2009:231). Ada tiga implikasi penting dari pengertian kepemimpinan ini, yakni: (1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. (2) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin

mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain. (3) Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi / lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

#### 2.1.4 Motivasi

Pelaku kerja membutuhkan motivasi dalam setiap bidang pekerjaan yang dijalankannya. Seorang tenaga pendidik dalam lembaga bimbingan belajar membutuhkan motivasi dari lingkungan, baik itu lingkungan internal yang ada pada sekitar dirinya maupun lingkungan eksternal yang mencakup lingkungan di sekitar tempat ia bekerja.

Menurut Siswanto (2006); Motivasi adalah (1). Setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak; (2). Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu; (3). Setiap



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

tindakan yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang; (4). Proses yang menentukan perilaku individu kepada tujuan.

Abraham H. Maslow dalam *Need Hierarchy Theory* menyatakan hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku /bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan (Hasibuan 2005). Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah :

a. *Physiological Needs*

*Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, air, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. *Safety and Security Needs*

*Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. *Affiliation or Acceptance Needs*

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

diriditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. *Esteem or status needs*

*Esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestasinya.

e. *Self Actualization*

*Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa (Hasibuan 2005:154-156)

Sedangkan Menurut Rivai (2006:455); motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yaitu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Sehingga dengan demikian dorongan tersebut dapat dibagi menjadi 2 komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Wexley (dalam Khaerul Umam, 2010 :159) mengemukakan bahwa motivasi “*is the process by which behavior is energized and directed*”. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi merupakan pendorong semangat kerja yang ikut menentukan besar kecilnya prestasi seseorang.

Menurut pendapat Marihot (2005:321), motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Freud dalam Kotler dan Keller (2009:178), menjelaskan bahwa kekuatan psikologis yang membentuk perilaku sebagian besar adalah ketidaksadaran, dan bahwa seseorang tidak dapat memahami secara penuh motivasinya sendiri.

Menurut Henry Murray dalam Usmara (2006: 53), percaya bahwa kebutuhan diperoleh melalui interaksi individu dengan lingkungan. Murray mengembangkan daftar kebutuhan yang sangat panjang. McClelland secara khusus tertarik pada salah satu kebutuhan yang dikemukakan oleh Murray yaitu kebutuhan untuk berprestasi. McClelland merasa bahwa kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan yang diperoleh, yang dikembangkan sejak kecil sebagai hasil dari dorongan dan kepercayaan pada diri sendiri oleh orang tua. Dia juga berpendapat bahwa hal tersebut dapat juga diajarkan pada saat dewasa.



Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara,2005:68) mengemukakan 6(enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) Berani mengambil dan memikul resiko; (3) Memiliki tujuan realistik; (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005:68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut : (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

#### 2.1.5. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari sumber kepada penerima untuk menjalin pengertian dan merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Komunikasi dimaksudkan memberi kejelasan tentang fungsi dan peran masing-masing karyawan, untuk itu yang diperlukan di sini adalah adanya saling pengertian antara



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pemberi dan penerima informasi. Komunikasi merupakan hal penting bagi keefektifan sebuah organisasi karena sebegus apapun suatu rencana apabila tidak ada komunikasi yang baik maka hal tersebut tidak akan berjalan maksimal. M. Mas"ud Said (2007, 174).

Komunikasi secara etimologis atau menurut kata asalnya berasal dari bahasa latin "*communication*" yang berarti sama makna mengenai suatu hal, sehingga komunikasi akan berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan.

Secara paradigmatis, komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Sedangkan secara terminologi, komunikasi adalah penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain, sehingga komunikasi harus melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Dalam bahasa komunikasi komponen-komponen yang merupakan persyaratan komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Komunikator : Orang yang menyampaikan pesan
- b. Pesan : Pernyataan yang didukung oleh lambang
- c. Komunikan : Orang yang menerima pesan

- d. Media : Sarana atau saluran yang mendukung pesan apabila komunikasi jauh tempatnya
- e. Efek : Dampak sebagai pengaruh pesan

Mc. Farland dalam Ig. Wursanto (2005, 153) mengatakan bahwa :  
Komunikasi dapat didefinisikan sebagai interaksi atau proses hubungan saling pengertian antar manusia.

Sedangkan menurut Elliot Jaques dalam Suranto (2005, 153):  
Komunikasi adalah penyampaian berbagai macam perasaan, sikap dan kehendak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik sadar maupun tidak sadar. Komunikasi dibutuhkan dalam menyediakan pedoman standar etika perusahaan dan aktivitas yang membentuk kesatuan antara wilayah fungsional dalam bisnis.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan baik dengan menggunakan media atau tidak yang akan menimbulkan efek perubahan perilaku.

### 2.1.5.1 Model Komunikasi

Proses komunikasi dapat dilakukan dengan model saluran yaitu sebuah model yang menggambarkan model komunikasi seperti sebuah pipa saluran dimana informasi dan makna ditransfer dari orang ke orang. Model lain yang dikembangkan saat ini adalah proses informasi sosial dimana



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dalam proses ini penerima pesan dituntut untuk mengartikan suatu pesan dengan cara memproses informasi yang diterimanya dengan cara kognitif.

Mencermati penjelasan di atas maka kelancaran sebuah komunikasi dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah dibutuhkan. Kelancaran komunikasi mendorong kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Wursanto (2005,159) menyatakan komunikasi dalam organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dalam loyalitas antara lain:
  - Para bawahan dengan pimpinan
  - Bawahan dengan bawahan
  - Atasan dengan atasan
  - Pegawai dengan organisasi/lembaga yang bersangkutan.
- b. Meningkatkan kegairahan kerja para pegawai
  - a. Meningkatkan moral dan disiplin pegawai
  - b. Semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efisien
  - c. Semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- d. Semua informasi, keterangan-keterangan yang dibutuhkan oleh para pegawai dapat dengan cepat dan tepat dapat diperoleh.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua pegawai
- f. Menimbulkan pengertian di antara pegawai
- g. Meningkatkan kerjasama (*team work*) diantara pegawai
- h. Meningkatkan semangat korps atau *esprit de corp* di kalangan para pegawai

Berdasarkan uraian di atas komunikasi dapat memperlancar etos kerja guru dan karyawan. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, komunikasi antar bawahan yang kondusif akan mendorong guru dan karyawan untuk meningkatkan etos kerja, meningkatkan pemahaman akan budaya organisasi dalam batas-batas kemampuan yang mereka miliki. Adanya komunikasi yang lancar akan mengakibatkan permasalahan yang berkaitan dengan perilaku profesional guru akan menjadi lebih mudah ditangani. Indikator yang digunakan adalah komunikasi tentang pekerjaan, komunikasi tentang prestasi, komunikasi tentang karier, komunikasi tentang pribadi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

1. **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Gentong Gotri Semarang, Shulton tahun**



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2013. Mengatakan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dari 64,7% sedangkan 29,4% kompensasi dan disiplin kerja dari 4,2%. Secara bersamaan, pengaruh kepemimpinan; kompensasi untuk kinerja melalui peningkatan disiplin yaitu 71,9%.

2. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carrefour Cabang Ciputat, Irfan Yudiarto, 2012.** hasil analisa menunjukkan bahwa hipotesa yang pertama terbukti ada pengaruh yang kuat Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesa pertama menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk hipotesa yang kedua menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawannya. Demikian juga terhadap hipotesa yang ketiga menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawannya. Dan terhadap hipotesa keempat, terbukti jika Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.
3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Iman Sucahyo, (2011). Berdasarkan penelitian ditemukan adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel komunikasi dan

motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tergolong kuat sebesar 70,5% dengan sisanya 29,5% ditentukan oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan komunikasi yang terjadi dan perubahan motivasi dari atasan maupun bawahan memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan dinas kebersihan dan keindahan kota Banda Aceh – NAD

**2.3. Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka konseptual penelitian ini sebagaimana dalam gambar sebagai berikut :



Sumber : Data yang diolah, 2016





Dari kerangka pemikiran diatas, diharapkan Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Atau X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap Y.

## 2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia
3. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia

### BAB 3

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Cerdas Solusi Indonesia beralamat Jl. Angsana Raya No 10 E Pejaten Jakarta Selatan. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilakukan antara bulan November 2015 sampai dengan bulan Januari 2016. Penelitian yang dilakukan untuk mencari data kuantitatif dan pengecekan kesesuaian terhadap hasil penelitian dengan kondisi yang terdapat pada PT Cerdas Solusi Indonesia.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Waktu (Minggu)											
		November 2015				Desember 2015				Januari 2016			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

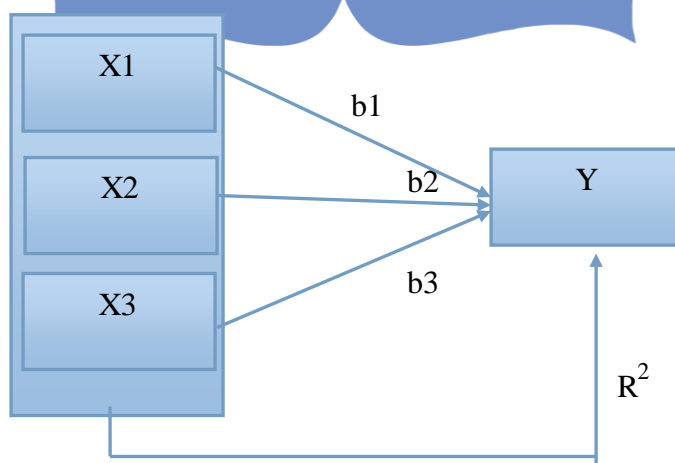
*Sumber : Data prediksi dan dijustifikasi oleh peneliti.*

### 3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pad PT Cerdas Solusi Indonesia.

Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kepemimpinan dengan simbol  $X_1$ , variabel independen kedua yaitu Motivasi dengan simbol  $X_2$  dan variabel independen ketiga Komunikasi dengan simbol  $X_3$ . Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol  $Y$ . Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**



Sumber : Data yang diolah, 2016

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Menurut (Djiwandono, 2015: 19) “Definisi operasional adalah pengertian sebuah variabel dalam istilah yang bisa diamati, bisa diuji, atau bisa dijadikan angka”. Pentingnya menggunakan definisi operasional variabel dikemukakan oleh Prof. Dr. A.A.Gde. Muninjaya, MPH (2002:24) “Definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalah pahaman pada saat pengumpulan data”

Untuk keperluan pengujian, variabel-variabel yang sudah disebutkan tersebut perlu dijabarkan kedalam operasional variabel. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**

**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1) (Purwanto, 2007: 26 )	Pencapaian Tujuan	- Tingkat pemikiran pimpinan secara <i>strategic</i>	Ordinal
		- Tingkat monitoring pimpinan untuk eksekusi pekerjaan	Ordinal
	Proses Humanisasi	- Tingkat memanusiaikan para karyawan dalam membangun perusahaan.	Ordinal
		- Tingkat tenggang rasa jika terjadi hal-hal yang terkait dengan musibah yg dirasakan oleh bawahannya	Ordinal
		- Tingkat pimpinan yang berempati kepada bawahannya.	Ordinal
<i>Conteks social politik</i>	- Tingkat keterlibatan pimpinan secara individu di lingkungan internal	Ordinal	
Pemahaman Diri	- Tingkat kedewasaan dalam memimpin	Ordinal	
	- Tingkat kesadaran pimpinan akan setiap pengambilan	Ordinal	

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		<ul style="list-style-type: none"> <li>keputusan yang telah dilakukan</li> <li>- Tingkat kesempatan kepada karyawan dalam memberi masukan.</li> <li>- Tingkat pengambilan keputusan berdasarkan data.</li> </ul>	
Motivasi ( X2 ) ( Hasibuan, 2005 )	Dorongan Secara Internal	- Tingkat perasaan kehendak dan keinginan yang mempengaruhi kemauan individu.	Ordinal
		- Tingkat dampak dari tindakan atau yang menyebabkan perubahan perilaku.	Ordinal
	Dorongan Kebutuhan	- Tingkat kebutuhan kemanan atau perlindungan.	Ordinal
		- Tingkat kebutuhan akan kebersamaan (kebutuhan sosial).	Ordinal
	Sikap dan nilai individu	- Arah perilaku atau kerja untuk mencapai tujuan	Ordinal
		- Kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja	Ordinal
	Dorongan kerja	- Dorongan kerja atau semangat untuk mengerjakan sesuatu	Ordinal
		- Dorongan perilaku dalam bentuk usaha keras atau lemah	Ordinal
Motivasi Bekerja	- Adanya kebutuhan dan tuntutan untuk hidup layak;	Ordinal	
	- Terpenuhi kebutuhan pribadi, ingin tumbuh dan berkembang	Ordinal	
Komunikasi ( X3 ) (Mc. Farland dalam Ig. Wursanto 2005, 153)	Komunikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat penyampaian informasi yang mudah dipahami</li> <li>- Tingkat penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar</li> </ul>	Ordinal Ordinal
	Pesan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kepentingan pesan untuk orang yang tepat</li> <li>- Tingkat kerahasiaan pesan dilakukan secara terjamin</li> </ul>	Ordinal Ordinal
	Komunikasikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat pengelolaan informasi mudah untuk disampaikan</li> <li>- Tingkat saluran komunikasi dapat tersampaikan pada orang yang tepat</li> </ul>	Ordinal Ordinal

	Media	- Tingkat pemilihan media yang tepat dalam menyampaikan informasi - Tingkat efektifitas dan <i>review</i> penggunaan media yang tepat	Ordinal Ordinal
	Efek	- Adanya filter informasi - Tingkat kebebasan dalam memberikan informasi yang telah diterima	Ordinal Ordinal
Kinerja Karyawan ( Y ) (Sudarmanto, 2009:11)	Hasil Kerja	- Penggunaan waktu kerja	Ordinal
		- Produktivitas	Ordinal
		- Target Kerja	Ordinal
	Kualitas Kerja	- Keahlian bekerja	Ordinal
		- Efektifitas dan Efisiensi kerja	
	Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	- Pemahaman tugas pekerjaan	Ordinal
		- Kepatuhan terhadap peraturan	Ordinal
		- Kreativitas dalam penyampaian ide	Ordinal
		- Keterbukaan menerima kritik dan saran	Ordinal
		- Prestasi kerja	Ordina

Sumber : Rekapitulasi dari landasan teori dan hasil penelitian yang relevan

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Arikunto (2013: 173) menjelaskan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian” Sedangkan menurut Sugiarto (2015:124) “Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan) dalam ruang lingkup yang ingin diteliti”. Definisi populasi dikemukakan juga oleh Sugiyono sebagai berikut :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang



ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (2014:61)

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT CSI sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengambilan data secara sensus.

### 3.4.2 Sample

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Sensus*, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Cerdas Solusi Indonesia..

### 3.4.3 Metode Sampling

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling adalah Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data



Sugiarto (2000:16) menjelaskan metode pengumpulan data sebagai berikut: "Metode pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dikenal metode pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder".

1. Data primer diperoleh dari penelitian langsung yang dilakukan di lokasi tempat PT CSI pada setiap karyawan untuk mendapatkan data, informasi dan keterangan lain yang diperlukan langsung dari responden. Data primer didapatkan langsung melalui responden dengan wawancara langsung, dan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data primer dalam penelitian ini antara lain adalah data profil responden dan data yang diambil melalui kuesioner penelitian.
2. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka yang dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

### 3.6 Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : (1) Kepemimpinan; (2) Motivasi; (3) Komuniasi; (4) Kinerja Karyawan.

Instrument penelitian ini disusun dari indikator Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban dengan teori skala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi



rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

**Tabel . 3.3**  
**Kategori Skala Likert**

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber : Skala Likert

### 3.6.1 Uji validitas

Validitas yaitu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlations*. Kriteria uji validitas adalah 0,3 jika korelasi lebih besar dari 0,3 maka pernyataan yang dibuat dikategorikan valid (Setiaji,2004: 59).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,



2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a) > 0,06* (Ghozali, 2005).

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Metode Analisis

Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24).

Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengelola data SPSS. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan, yaitu :

#### 1. Analisis Regresi Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium) bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2005:210)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas (kepemimpinan)
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas (motivasi)
- X<sub>3</sub> = Variabel bebas (komunikasi)
- a = Bilangan konstanta atau nilai tetap
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien arah garis

## 2. Koefisien Determinan (Penentu)

Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variable independen terhadap variable dependen  
 Coefficient of Determination dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R<sup>2</sup> = Nilai Kuadrat dari koefisien korelasi

Atau dalam hasil pengolahan dengan program pengolah data SPSS

dapat dilihat pada table summary di R Square.



### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variable independen (kepemimpinan, motivasi dan komunikasi) secara individu atau parsial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variable independen berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis secara statistik adalah :

- Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Atau bila menggunakan nilai probabilitas sig, maka Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika probabilitas sig,  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika probabilitas sig,  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### 2. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji semua variable independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi) secara bersama atau simultan sehingga dapat diketahui apakah secara bersama variable independen berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis secara statistik antara lain adalah :

- Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak .



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

b. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima .

Atau bila menggunakan nilai probabilitas Sig maka kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika probabilitas Sig  $F_{hitung} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Jika probabilitas Sig  $F_{hitung} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima .

Dalam kalimat Kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen) variabel terikat.

### Pengujian Hipotesis 1.

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia

Hipotesis Statistik :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.

Kriteria Pengujian :

Jika  $Sig t < \alpha$  maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima.

Jika  $Sig t > \alpha$  maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak.

**Pengujian Hipotesis 2.**

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cerdas Solusi Indonesia

Hipotesis Statistik :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.

$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.

Kriteria Pengujian :

Jika  $Sig t < \alpha$  maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima.

Jika  $Sig t > \alpha$  maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak.

**Pengujian Hipotesis 3.**

Hipotesis yang diajukan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cerdas Solusi Indonesia

Hipotesis Statistik :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia

$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia

Kriteria Pengujian :

Jika  $Sig\ t < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $Sig\ t > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Pengujian Hipotesis 4.**

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia

Hipotesis Statistik :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.



$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia.

Kriteria Pengujian :

Jika  $\text{Sig F} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $\text{Sig F} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung  
: PT Remaja RosdaKarya

Abraham H. Maslow 2013 Dalam Need Hierarchy Theory. Motivasi Jakarta.  
Erlangga

Arikunto 2002 *Samplng dalam Penelitian* Jakarta: PT Rineka Cipta

Arikunto 2013. Populasi Surakarta. FKIP

Djiwandono. 2015 Operasional Variabel. Jakarta. Kencana

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media

Ghozali. 2005 Pengukuran kembali Terhadap Reliabilitas. Semarang. Universitas  
Dipenogoro

Hasibuan, M. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. ( Edisi Revisi ). Jakarta  
Bumi aksara

Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas.  
Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, M, 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta. Bumi Aksara.

**HASIBUAN, MALAYU SP, ORGANISASI DAN MOTIVASI ORGANISASI, HAJI  
MASAGUNG 2000**



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**IRFAN YUDIARTO 2012. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. PADA PT. CARREFOUR CABANG CIPUTAT**

**IMAM SUCAHYO 2011. PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEBERSIHAN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEBERSIHAN.**

- Khaerul Umam. 2010. Perilaku Organisasi Motivasi “is the procees by which behavior is energized and directed Bandung : Pustaka Setia
- Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Marihot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Motivasi )* Jakarta: Grasindo.
- Mardalis. 2006. *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mas’ud Said. 2007. *Komunikasi*, Malang : Averroes Community
- Mulyasa. 2003 *Manajemen Kepemimpinan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Prof. Dr. A.A.Gde Muninjaya, MPH. 2002 *Operasional Variabel*. Surabaya Universitas Hasanudin
- Purwanto, 2007. *Model –Model Kepemimpinan* Jakarta: Salemba Empat
- Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi .* PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.



Rivai 2006. Motivasi Terhadap Kinerja Jakarta : Salemba Empat

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

Shulton 2013 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja melalui  
peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Gentong Gotri Semarang.

Siswanto. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia ( Motivasi ) Jakarta : Bumi  
Aksara

Setiaji. 2004. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta.  
Universitas Muhammadiyah.

Sugiarto 2000 Metode Pengumpulan Data Jakarta: PT Gramedia Pustaka

Sugiarto 2006. Teknik Sampling. Jakarta PT Gramedia

Sugiarto.2015 Populasi Jakarta PT Gramedia

Sugiyono. 2005. Analisis Regresi Linear Ganda, Yogyakarta : Graha Ilmu

Sugiyono 2014 Populasi. Jakarta. PT. Alfabeta. .

Suranto. 2005. Komunikasi Interpersonal Yogyakarta: Graha Ilmu

Usmara. 2006. Motivasi Kerja. Yogyakarta : Amara Book

Wursanto. 2005. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi ( Komunikasi ) Yogyakarta: Andi

Yukl. 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 5 Jakarta: PT INDEKS

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta