

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KMAC KYOSEI NANDYA INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :
AWAN SETIAWAN
NIM:2013511144

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**



ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Di dukung adanya komunikasi yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.kmac kyosei nandya indonesia, serta mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. kmac kyosei nandya Indonesia.

Penelitian dilakukan di PT. kmac kyosei nandya Indonesia. dengan mengambil 37 karyawan sebagai sampel penelitian didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan komunikasi terhadap variable kinerja karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju sekali. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kemampuan komunikasi dan disiplin karyawan.

Kata kunci :

Kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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

Leadership is a trait or type of behavior described by a leader to lead their subordinates to achieve a certain goal and is a factor that can not be separated from the leader. In support their communication will create optimal performance. This study aims to describe and analyze the effect of leadership and communication to employees performance of PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia. and to describe and analyze the influence of communication leadership and work simultaneously on the performance of employees of PT. Kmac Kyosei Nandya Indonesia.

The study was conducted at PT. Kmac Kyosei Nandya Indonesia by taking 37 employees as samples obtained results of research which shows that there is significant influence simultaneously leadership and work environment to variable employee performance. Data were collected by questionnaire covered five scale research from strongly disagree to strongly agree with all. The study was conducted quantitatively is by describing and analyzing research data inference. Simple and multiple regression analysis was used as an analytical tool whereas hypothesis testing was done by t test and f.

Research produces three major findings in accordance with the hypothesis, namely: leadership has a positive influence on employee performance; The communication has a positive effect on performance. Leadership and communication jointly have a positive influence on Employee Performance.

Based on these findings it to improve employee performance suggested that efforts to improve the ability communication and discipline employees.

Keywords :

leadership, communication, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia dan rahmat dalam menyusun skripsi dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KMAC KYOSEI NANDYA INDONESIA**”

Penulis mengambil topik ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Susanti Widhiastuti SE, MM. dan Sunarso. SE, MM selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
2. Bapak Y. I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan rekan kerja di PT. Kmac Kyosei Nandya Indonesia yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Rekan – rekan mahasiswa/i. Program Sarjana STIE IPWIJA.
6. Orang tua saya serta keluarga yang senantiasa memberikan Doa dan dorongan pada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang ridak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

© 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



Bogor, 10 Agustus 2017

Penulis,

AWAN SETIAWAN
NIM : 2013511144



© 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 ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	29-30

© 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



2.3 Kerangka Pemikiran 32

2.4 Hipotesis 32

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 33

3.2 Disain Penelitian..... 34

3.3 Operasionalisasi Variable 34

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling 40

3.5 Metode Pengumpulan Data 42

3.6 Instrumentasi Variable Penelitian..... 43

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis 44

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 51

4.2 Pembahasan 77

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 81

5.2 Saran 82

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 3.1 Waktu Penelitian	33
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian	44
Tabel 3.5 interpretasi koefisien korelasi	46
Tabel 4.1 Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin	53
Tabel 4.3 Hasil distribusi frekuensi usia	54
Tabel 4.4 Hasil distribusi frekuensi lama kerja	56
Tabel 4.5 Hasil distribusi frekuensi status karyawan	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Relibilitas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi	68
Tabel 4.10 Hasil Uji F	70
Tabel 4.11 Hasil Uji T	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi	74

© 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 GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. kmac kyosei nandya	52
Gambar 4.2 Grafik karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	54
Gambar 4.3 Grafik karyawan berdasarkan usia	55
Gambar 4.4 Karyawan berdasarkan lama kerja.....	56
Gambar 4.5 Responden berdasarkan status karyawan.....	57



© 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 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya (resource) strategik dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategik tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi (Siagian, 2007).

Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Aliminsyah dan Padji, 2003:206-207). Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

© 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.



kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Pengertian kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Slamet (2007) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Organisasi harus dapat melibatkan pemimpin dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (sunyoto, 2012:34) kepemimpinan adalah sebagai mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (sunyoto, 2012 :34), kepemimpinan adalah setiap upaya untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk

© 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



memperngaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para pegawai maka hal ini akan menyebabkan ketidak puasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya (Robbins,2006).. Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu - individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diambilnya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Pendapat lain tentang komunikasi menurut (Muhammad,2007:5), adalah proses memberikan keterangan dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi yang baik harus terjadi umpan balik dari penerima informasi. Umpan balik tersebut juga mempengaruhi oleh sebuah gangguan atau *noise*. Jika gangguan di dalam sebuah

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.



komunikasi tersebut tinggi maka dapat dipastikan terjadi *miss communication* yang terjadi diantara komunikator dan komunikan.

Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, didalamnya juga tercakup suatu pengertian. Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Aprianto.(2007). Hasil penelitian Azwar (2009) yang membahas tentang **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komunikasi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diurikan bahwa untuk variabel kepemimpinan perilaku tugas (X1) yaitu sebesar 0,580 dan perilaku hubungan (X2) sebesar 0,241. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perilaku tugas mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre.

© 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



Berdasarkan penelusuran awal yang dilakukan tentang gambaran kondisi perusahaan maka dengan dukungan fakta dan hasil pengamatan maka peneliti akan mengangkat topik “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kmac Kyosei Nandya Indonesia”.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah maka bisa dirumuskan. Telah dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor pada PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia?
- c. Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia

3. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian terhadap hal tersebut yakni.

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. K'mac Kyosei Nandya 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan bisa menambah pengetahuan pada bidang kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan bisa di gunakan untuk acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan di bidang MSDM terutama yang berkaitan pada kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini semoga dapat di pakai untuk masukan bagi perusahaan ketika menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini semoga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dibawah ini adalah:

Bab 1: pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

© 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



Berisi tentang landasan-landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, penjelasan dari masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

Bab 3: Metode Penelitian

Menguraikan variable penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan

Menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa 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

2.2.1. Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan yang secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Berikut beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut.

Manajemen secara pengertian sebagaimana dikemukakan oleh Mary Parker Follet adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Segala sesuatu yang perlu dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Tujuan tersebut sangat beragam, tergantung dari jenis sebuah organisasi. Tisnawati.s (2005:15) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemamfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasibuan.(2011: 2) dan adapun menurut Sikula bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, perorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. Hasibuan (2011:2)

Dalam literature mengenai permasalahan manajemen, kita temukan macam-macam definisi tentang istilah manajemen, adapun menurut G.R. Terry. Menyatakan manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapai hasil yang

© 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



diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia. Secara sederhana manajemen adalah melaksanakan perbuatan- perbuatan tertentu dengan menggunakan tenaga orang lain. Kartono (2014:168)

2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. (Kurniawan S.& Tisnawati S, 2005: 13)

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi yang tinggi, seperti yang diperlukan.



2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait "kebutuhan bisnis."
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Memastikan bahwa orang menilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
8. Mengelola karyawan yang beragam memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
9. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
10. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan. (Sendarmayati,2013:13)

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

- a. Tujuan untuk perusahaan
- b. Tujuan untuk 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



Kepentingan tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan lagi dalam kesatuan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedangkan yang lain tidak, pendekatan MSDM ini dinilai gagal. Pendekatan ini terbilang baru dan diperkenalkan. Latar belakangnya, SDM tidak saja dipandang sebagai unsure produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan keperibadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan. (Mangkuprawira, 2005: 14)

Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan berkerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4) manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang di perlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan(*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan, (Tisnawati dan Kurniawan. 2005:194)

2.2.3 Kepemimpinan

© 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



Sebagaimana telah kita ketahui bahwa Sumber Daya Manusia memegang kepemimpinan peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi semua itu tidak akan selalu berjalan dengan lancar,seringkali setiap perusahaan mengalami masalah menyangkut sumber dayamanusia yang diantaranya tentang rendahnya hubungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai. Salah satu penyebab dari rendahnya hubungan kerja dan kepimpinan terhadap kinerja kerja pegawai diakibatkan dari pengaruh dari seorang pemimpin. Berbagai definisi kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli, di bawah ini beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli.Terkait dengan pemahaman dan definisi tersebut diatas, perdebatan juga muncul ketika dihadapkan pada istilah lain yaitu perbedaan pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Jadi pemimpin adalah seorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Adapun kepemimpinan ada di dalam setiap diri manusia, dan kepemimpinan dalam organisasi adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan mempunyai dua makna, yaitu: (1) yang bersangkutan diterima dilingkungannya sebagai seorang pemimpin, baik formal maupun informal, dan (2) sebuah karakter yang pasti dimiliki setiap manusia sebagai ciptaan tuhan, karena kita memimpin diri kita sendiri untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia seutuhnya. (Nimran dan Amirullah, 2012)

Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari factor individu/pribadi dengan faktor situasi. Beberapa difinisi

© 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



dapat disebutkan. Pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/ zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu. (kartono 2014:38)

Kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sebagian besar mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagian kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan organisasi. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal. Seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena suatu organisasi memberikan hak-hak formal tertentu kepada para manajernya. Bukan jaminan bahwa mereka mampu memimpin dengan efektif. Kita menemukan bahwa kepemimpinan nonformal yaitu, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktur formal suatu organisasi sering kali sama pentingnya dengan atau malah lebih penting dari pada pengaruh formal. Dengan perkataan lain, pemimpin bisa muncul dari dalam suatu kelompok dan dari pengangkatan serta penunjukan yang sifatnya formal. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektivitasnya optimal. Di dunia yang

© 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.



serba dinamis seperti sekarang ini, kita membutuhkan pemimpin-pemimpin yang berani menentang status , menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota-anggota organisasi untuk secara sukarela mencapai visi tersebut. Kita juga membutuhkan para manajer untuk merumuskan rencana yang mendetail, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi sehari-hari. (Robbins dan Judge, 2008: 49)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, Gilbert, kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi. Griffin. membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. (Tisnawati 2005:225)

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (*inner peace*) dan membentuk bangunan karakter yang kokoh,

© 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.



ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*). Riri s dan Cristian S(2015:24)

2.2.4 Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Namun demikian, komunikasi dalam kenyataannya tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak terdapat sejumlah kemungkinan penghalang (*blocks*), dan penyaring (*filters*) di dalam saluran komunikasi. Pengirim mencoba untuk mengkodekan berita atau buah pikirannya ke dalam suatu bentuk yang dianggapnya paling tepat, kemudian ia kirimkan kode-kode buah pikirannya tadi, dan penerima berusaha memahami kode tersebut (*decoding*). Tetapi didalam proses perjalanan berita tadi banyak terdapat serangkaian persepsi atau gangguan yang mencoba untuk mengurangi kejelasan dan ketepatan berita. Halangan besar untuk mencapai komunikasi yang efektif adalah jika terjadi aneka macam persepsi. Pengirim menyampaikan berita dengan tidak jelas, dan menggunakan saluran transmisi yang salah. Demikian pula penerima, mungkin sedang memikirkan hal lain pada saat itu dia harus menerima berita dari pengirim, maka dia hanya mendengar beritanya tetapi tidak tahu tentang informasinya. (Thoha 2003: 167)

Istilah komunikasi sendiri secara bebas dipergunakan oleh setiap orang dalam masyarakat ini. Termasuk didalamnya ahli-ahli perilaku organisasi. Menurut Webster

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

- 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



istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicates* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, lelegrap, radio, dan lain sebagainya. Selain itu komunikasi adalah suatu proses penyampian atau pemberitahuan dan penerimaan suatu keterangan, tanda atau kabar lewat pembicaraan, gerakan, tulisan, dan lain –lainnya. (Thoha,2003: 170)

Komunikasi bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada seluruh anggota organisasi, agar mereka baik secara perseorangan atau secara bersama memahami misi atau tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di samping itu komunikasi juga mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen, sehingga dengan komunikasi, maka organisasi dapat:

1. Menciptakan dan menyebarluaskan tujuan organisasi;
2. Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Mengorganisasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya agar dapat dimanfaatkan lebih efektif dan efisien;
4. Memilih, mengembangkan dan menghargai anggota organisasi yang baik;
5. Memimpin, memotivasi dan menciptakan iklim atau suasana dalam organisasi sehingga para anggota organisasi bersedia berpartisipasi semaksimal mungkin;
6. Mengontrol perilaku para anggota organisasi.

Komunikasi ialah arus informasi dan emosi-emosi yang terdapat dalam masyarakat yang berlangsung secara vertikal (atas bawah,) maupun secara horizontal. Dapat berarti pula perhubungan atau persambungan wahana/ sarana-sarana.

Komunikasi juga ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain. Yang perlu diperhatikan pada

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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



komunikasi ialah teknik komunikasi. Teknik komunikasi ialah tata cara hubungan yang efisien baik melalui penggunaan alat-alat komunikasi maupun tidak dengan semua unsure yang saling melibatkan diri dalam satu unit sosial. (kartini 2014:134)

Komunikasi penugasan dapat secara efektif dilaksanakan jika pemimpi mampu berperan sebagai “pembimbing” dalam artian yang sesungguhnya, yaitu yang mampu menerapkan pendekatan yang tepat untuk mempengaruhi anak buahnya. Pemilihan pendekatan komunikasi penugasan harus pula disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Seorang pemimpin yang bijaksana sebaiknya tidak menentukan “satu” pendekatan untuk semua anak buah, melainkan memiliki fleksibilitas dalam pemanfaatan pendekatan yang satu ke pendekatan yang lainnya, karena perbedaan karakter anak buah serta spesifikasi aspek-aspek organisasi lainnya. (Amirullah 2015:133)

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain. Menurut Siagian (2016:307), ada tipe saluran- saluran atau arus dasar komunikasi dalam suatu organisasi adalah vertikal, horizontal dan diagonal.

a. Komunikasi vertikal kebawah

Komunikasi vertikal kebawah. Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, intruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan 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



untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarnya semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memenuhi kewajibannya kepada para anggotanya.

b. Komunikasi vertikal ke atas

Komunikasi vertikal ke atas. Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang bersifat kedinasaan maupun bersifat pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga, dalam organisasi yang dikelola dengan gaya yang demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi.

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Mengingat bahwa prinsip dasar yang diperlukan sebagai suatu sistem. Artinya meskipun terdapat perbedaan tugas. Misalnya karena tuntutan spesialisasi, selalu diperlukan hubungan yang selalu saling menguntungkan. Agar hubungan demikian terwujud.

d. Komunikasi diagonal

Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hierarki organisasi yang berbeda, tetapi menyanggarkan kegiatan yang sejenis. Misalnya dalam suatu perusahaan konglomerat, mungkin di kantor pusat kelompok perusahaan itu terdapat seorang direktur produksi dan diberbagai anak perusahaan ada manajer produksi. Dalam struktur organisasi, manajer produksi pada suatu anak perusahaan bukan bawahan langsung direktur produksi pada tingkat pusat, melainkan bawahan salah seorang direktur di lingkungan anak perusahaan itu. Akan tetapi karena menangani bidang kegiatan yang

© 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



sama. Dalam hal ini produksi antara mereka perlu terjadi komunikasi diagonal baik untuk kepentingan lain tergantung kesepakatan bersama tentang fungsi komunikasi diagonal itu.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau secara media. Penggunaan media bisa beragam bentuk seperti melalui surat, telepon, email, fax, SMS, (*short message service*) dan berberbagai media lainnya. Termasuk mempergunakan simbol-simbol dan sandi-sandi yang bentuk ungkapan namun telah disederhanakan. Bagaimanapun simbol dan sandi adalah sebuah bahasa yang ditunjukan kepada pihak penerima pesan dan bertujuan agar pesan tersebut bisa dimengerti serta dilaksanakan. (Fahmi, 163:2013)

Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama -sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Penelitian dilakukan pada kantor PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia. Menurut Ultsary (2010) berikut ini penyampaian komunikasi yang dilakukan perusahaan baik lisan maupun tertulis melalui beberapa media:

Jenis penyampaian komunikasi lisan :

1. Mengadakan Briefing

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



setiap pagi yang dipimpin oleh manajer sebelum semua karyawan melakukan tugas masing-masing baik berupa nasehat, instruksi, dan pengarahan.

Menetapkan agenda rapat setiap akhir bulan yang dipimpin oleh pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan serta membahas masalah yang ada.

Pimpinan memberikan instruksi langsung kepada karyawan.

Jenis penyampaian komunikasi tertulis :

a. Komunikasi melalui peraturan tata tertib karyawan yang ada dibagikan kepada seluruh karyawan yang diterbitkan oleh perusahaan.

b. Komunikasi melalui papan pengumuman tentang agenda rapat, seminar, dan presentasi.

Komunikasi melalui surat perintah yang diterbitkan atasan oleh pimpinan yang berwenang melalui surat keterangan, telegram, fax, serta melalui surat masuk dan keluar lainnya yang berhubungan dengan perusahaan.

memperbaiki komunikasi dalam setiap berkomunikasi, adakalanya hasilnya tidak sesuai dengan apa yang anda harapkan. Dengan kata lain, komunikasi yang ada lakukan tidak efektif, tidak mencapai sasaran dengan baik. Oleh karena itu, untuk dapat melakukan komunikasi yang efektif diperlukan beberapa persyaratan, yaitu persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan/keserasian.

a. Persepsi

Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh komunikan atau tidak. Bila prediksinya tepat, audiens sebagai penerima pesan akan mengantisipasi bagaimana reaksi komunikator (pengirim pesan) dalam menyusun umpan balik, dengan tetap melakukan penyesuaian untuk menghindari kesalah pahaman dalam komunikasi tersebut.

b. Ketepatan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

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



Secara umum, audiens mempunyai suatu kerangka berpikir yang jelas. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berpikir mereka. Apabila hal itu diabaikan, yang muncul adalah kesalahan komunikasi (*miscommunications*).

c. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimisme yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian pula, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan bahwa substansi atau inti pesan yang ingin disampaikan kepada pihak lain benar-benar akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Disamping itu, komunikator juga harus memahami dengan baik apa maksud dan tujuan penyampaian suatu pesan tersebut.

d. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya, reaksi audiens bergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendahkan audiensnya saat melakukan komunikasi.

e. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi berjalan dengan lancar dan mencapai tujuannya. Seorang komunikator yang baik juga akan menghormati dan berhasil member kesan yang baik kepada audiensnya. (purwanto 2011:19)

Berdasarkan latar belakang bahwa setiap pemimpin dapat mengatur karyawan dengan baik serta adanya komunikasi yang baik terhadap karyawan maka kinerja karyawan di PT

© 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.

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



K'mac Kyosei Nandya Indonesia seharusnya meningkat setiap tahun. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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

2.2.5 Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika factor kualiat manajemen kinerja mempengaruhi sebagian *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberikan percepatan kearah sana. Kualitas kerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikan telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas **Amstrong** dan **Baron**. Mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan secara terpisah **Harmani pasolong** mengatakan' bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditundak lanjuti, sehingga perkejaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.



4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum. (Fahmi, 2013: 127)

Peran evaluasi kinerja dan tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk menilai kontribusi kinerja individu secara akurat sebagai dasar untuk membuat keputusan alokasi imbalan. Jika proses evaluasi kinerja ini menekankan kriteria yang salah atau tidak akurat dalam menilai kinerja aktual, karyawan entah akan mendapatkan penghargaan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah. Seperti ini dapat mengarahkan kepada konsekuensi negatif seperti usaha yang diturunkan, naiknya tingkat kemangkiran kerja, atau upaya untuk mencari pekerjaan alternative. Selain itu, apa yang di evaluasi disadari juga mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Secara khusus, tingkat kepuasan dan kinerja naik bila evaluasi didasarkan pada kriteria-kriteria perilaku dan berorientasi hasil, ketika isu karier dan isu kinerja di pertimbangkan, dan jika karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi di dalam proses tersebut.

Menurut Bernardin dan Russel (2006) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*)
 - Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
 - Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 - Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain.

© 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



2. Efektivitas biaya (Cost effectiveness)

merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan. Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit (Nitisemito, 2003). Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang sering kali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (Nitisemito, 2003).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Hasibuan(2008:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

© 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



Menurut Mathis dan Jackson(2004) kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan



2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel penelitian terdahulu

No	Penelitian	
	Aulia (2013) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan	
	Variabel	hasil
1	variabel (X) gaya kepemimpinan	Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R ²) yaitu sebesar 0,654, dengan demikian berarti bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sekitar 34,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
	variabel (Y) 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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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

No	Penelitian	
2	Hendra (2007) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Cabang Blitar	
	Variabel	hasil
	variabel (X) gaya kepemimpinan	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji . Berdasarkan dari nilai R ² (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan dengan variabel kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan bahwa terhitung > tabel.
	Variabel (Y) Kinerja Karyawan	
No	Penelitian	
3	Rogerio (2010) Pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Koperasi kredit kosayu di kota malang	
	Variabel	hasil
	variabel (X)kepemimpinan	. Hasil peneltian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang. Berdasarkan hasil koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diketahui bahwa variabel perilaku tugas mempunyai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan
	Variabel (X) kepuasan kerja pegawai	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

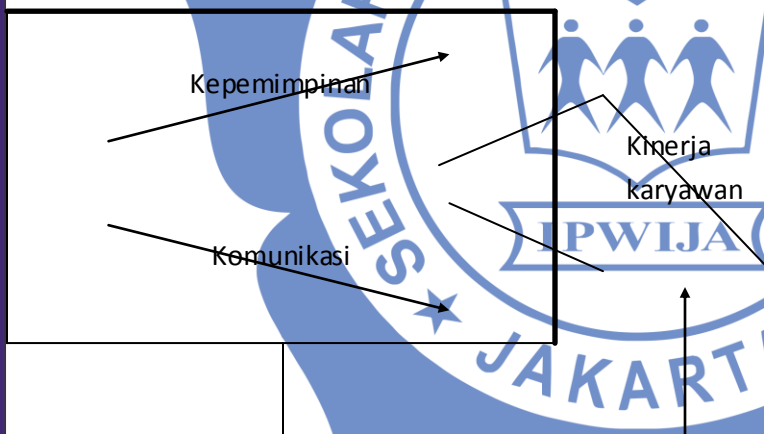
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No	Penelitian	
4	Azwar (2009) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi dan prestasi kerja karyawan pada Rumah sakit bedah pelita medical centre	
	<p>Variabel variabel (X) gaya kepemimpinan</p> <p>Variabel (X) Kinerja Karyawan</p> <p>variabel (Y) Prestasi kerja karyawan</p>	<p>hasil</p> <p>Hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre. Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diurikan bahwa untuk variabel kepemimpinan perilaku tugas (X1) yaitu sebesar 0,580 dan perilaku hubungan (X2) sebesar 0,241. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perilaku tugas mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Atas masalah yang timbul terhadap pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia, Kerangka pemikiran berfungsi untuk mengungkap permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan usulan penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka di buatlah kerangka penelitian sebagai berikut
 Gambar 2.1. kerangka penelitian



2.4. Hipotesis

Hipotesis 1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia.

Hipotesis 2 :Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia

Hipotesis 3: Kepemimpinan dalam komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

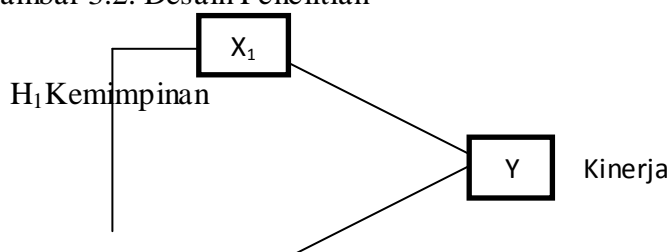
Tempat penelitian dilakukan di PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia berlokasi di Jalan K.H Umar Kp. Rawa Ilat Ds. Dayeuh Kec. Cileungsi. Kabupaten Bogor.

Tabel 3.1 jadwal pelaksanaan penelitian

No	kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Terdahulu	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan										■	■	■

3.2. Desain Penelitian

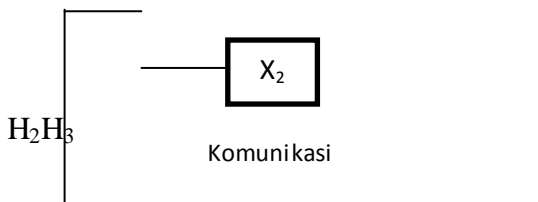
Gambar 3.2. Desain Penelitian



© 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



Variabel penelitian sebagai berikut:

(X₁) = kepemimpinan

(X₂) = komunikasi

(Y) = Kinerja

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel (X₁) = Kepemimpinan

Variabel (X₂) = Komunikasi

Variabel (Y) = Kinerja

3.3.1. Definisi Variabel (X₁)

Indikator Pengukuran Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

1. Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi- fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan akan prestasi dalam bekerja

3. Hal tersebut mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

4. Kecerdasan



© 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



Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

5. Ketegasan

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan- keputusan dan memecahkan masalah- masalah dengan cakap dan tepat

6. Kepercayaan Diri

Pandangan terhadap dirinya tentang kemampuan untuk menghadapi maalah.Sumber:

Edwin Giselli (dalam Handoko, 2011)

3.3.2. Definisi variabel (X_2)

Bernard berelson & Gary A. Stener dalam” “*Human Behavior: An Inventory of Scientific Finding*” sebagaimana yang dituliskan dalam buku karangan Wiryanto (Wiryanto, 2005: 7) mengatakan bahwa, “*Communication: the transmission of information, ideas, emotions, skills, etc. by the uses of symbol...*” (Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol, dan sebagainya).” Jadi Pengertian komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol -kata-kata, gambar, figur, grafik dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang disebut dengan komunikasi.

Menurut Mangkunegara (2010) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbul-simbul verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Maka indikator – indikator komunikasi antara lain adalah.

1. Kemudahan memperoleh informasi

© 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



Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasinya bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang di komunikasikan. Sumber : Mangkunegara (2009)

3.3.3. Definisi variabel (Y) =

© 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



Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan

bahwa : “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

© 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





Berdasarkan indikator masing-masing variabel, diejawantahkan menjadi kuesioner, dimana variabel disiplin kerja (X_1) terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan, variabel motivasi (X_2) terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan, dan variabel (Y) terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan.

Operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
<p>Kepemimpinan(X_1)</p> <p>Kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • 2.Kebutuhan akan prestasi dalam bekerja • Kecerdasan • Ketegasan • Kepercayaan Diri • Sumber : Handoko (2001) 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10
<p>Komunikasi (X_2)</p> <p>Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli(biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).</p>	<p>1.Kemudahan memperoleh formasi</p> <p>2.Insensitas komunikasi</p> <p>3.Efektivitas komunikasi</p> <p>4.Tingkat pemahaman pesan</p> <p>5.perubahan sikap</p> <p>umber: mangkunegara (2000)</p>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10

© 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



<p>Kinerja(Y) Menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124)“Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang saesuai dengan tugas dan fungsinya.”Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.</p>	<p>1.Kualitas Kuantitas Pelaksanaa Tugas Tanggung Jawab</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10</p>
---	---	---------------------------------------

© 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

3.4. Populasi, sampel, dan Metode Sampling

- a. Populasi sampel data untuk penelitian adalah karyawan yang bekerja di kawasan pabrik pembuatan suku cadang kendaraan bermotor roda dua dan lebih, yakni terdiri PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia, yang berada di Bogor, Jawa Barat yang berjumlah 40 orang
- b. Sampel yang di ambil sebagai obyek penelitian adalah karyawan PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia yang terdiri dari 40 (empat puluh) karyawan shift 1, 2 dan shift 3, sehingga sampel yang diambil sebanyak 40 sampel karyawan.
- c. Teknik pengambilan sampelnya yaitu dengan teknik sensus yaitu mengambil jumlah sampel berdasarkan populasi yang ada. Melalui sebaran sampel proposional sebagai berikut :

Dengan rumus slovin :

Rumus slovin (dalam Riduwan, 2005:65)

$$n = \frac{N}{N(d)^2}$$

n= sampel ; N= populasi; d= nilai presisi 95% atau sig.= 0,05.

Missalnya, jumlah populasi adalah 40, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$N = 40 / 40 (0,05)^2 + 1 = , \text{ dibulatkan } 36,363 \text{ dibulatkan } 37 \text{ sampel}$$

Tabel sebaran sampel sebagai berikut :

Dengan populasi karyawan PT. K' mac Kyosei Nandya Indonesia terdiri dari

Tabel 3.3 Populasi karyawan

Jumlah Karyawan	
Bagian Adminitrasi	5
Bagian Produksi	21
Bagian engginingering	3
Bagian Quality	11
Total	40

Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan} :$

Tabel 3.4 jumlah sampel karyawan

sampel populasi karyawan PT. Kmac kyosei nandya indonesia		
bagian Adminitrasi	$5/40 \times 37 = 4,625$ dibulatkan	5 orang
bagian produksi	$21/40 \times 37 = 19,42$ dibulatkan	19 orang
bagian Engineering	$3/40 \times 37 = 2,7$ dibulatkan	3 Orang
bagian Quality Control	$11/40 \times 37 = 10,17$ dibulatkan	10 orang
jumlah sampel		37 orang

© 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



Sehingga sampel yang di ambil dari populasi sebesar 37 (tiga puluh tujuh) orang, secara proporsional

3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Suprpto :2009) Data adalah segala sesuatu yang di ketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi;

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data skunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

Metode pengumpulan data dilakukan melalui sumber data primer, atas dasar pembagian kuesioner terhadap 37 (tiga puluh tujuh) orang, karyawan PT. K'mac Kyosei Nandya Indonesia dan data sekunder yang didapat dari catatan para ahli dan pihak lain.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2009: 76), “instrument penelitian adalah satu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variable penelitian”.

Sugiyono (2009: 86), menyatakan bahwa “jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradi dari sangat positif sampai negative, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor”.

Tabel 3.5 Skor



Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-f, koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi. Dengan menggunakan bantuan *SPSS For Window Versi 16.0*.

3.7.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2006).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variable yang diukur memang benar-benar variable yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006)

Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti, syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu. Yang harus memiliki kriteria sebagai berikut:



- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach.

Suatu instrument alat ukur dikatakan reliable dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ adalah reliable (Malhotra, 2002: 293). Jika instrument alat ukur nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka alat ukur tersebut tidak reliable.

3.2.2. Uji Normalitas

Skewness-kurtosis Test diperkenalkan oleh *D'Agostino dan Belanger* pada tahun 1990. Bisa dikatakan uji ini merupakan uji yang paling reliable diantara yang lain, sebab akan tetap mendeteksi ketidak-normalan pada jumlah sampel berapapun, baik jumlah kecil maupun besar.

3.2.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :



3.5 Tabel interpretasi koefisien korelasi

Nilai koefisien	Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Subjek variabel dependen yang diprediksikan (kinerja)

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

(X_1 = Kepemimpinan , X_2 = Komunikasi)

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pada dasarnya menguji hipotesis adalah menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel. Menurut Sugiyono (2008:224- 225) menyatakan bahwa terdapat dua cara menaksir, yaitu: a point estimate dan interval estimate atau sering disebut confidence interval. A point estimate (titik taksiran) adalah suatu taksiran parameter populasi



bedasarkan satu nilai data sampel. Sedangkan interval estimate (taksiran interval) adalah suatu taksiran parameter populasi bedasarkan nilai interval data sampel.

Dalam Pengujian Hipotesis, diperlukan membuat 2 pertanyaan Hipotesis yaitu:

Pertanyaan Hipotesis Nol (H_0)

- membantahnya.
- Selalu mengandung pertanyaan “sama dengan”, “Tidak ada pengaruh”, “Tidak ada perbedaan”
- Dilambangkan dengan H_0
- Contoh : $H_0 : u_1 = u_2$ atau $H_0 : u_1 \leq u_2$

Pernyataan Hipotesis Alternatif (H_1)

- Pernyataan yang dinyatakan benar jika Hipotesis Nol (H_0) berhasil ditolak
- Dilambangkan dengan H_1 atau H_A
- Contoh $H_1 : u_1 \neq u_2$ atau $H_1 : u_1 > u_2$

7.4.1 Uji- t

Dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap kinerja karyawan (Y). langkah- langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$; tidak ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

$H_a : b_i \neq 0$; ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. titik kritis yang dicari dari table distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n - k$, diman n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas



c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka :

- a) Jika t terhitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
- b) Jika t terhitung $<$ t table, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen

3.7.4.2 Uji-F (Uji Silmutan)

Uji -F untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara silmutan signifikan terhadap nilai variabel terikat. Anova test atau Uji-F ditunjukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Langkah- langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$: tidak ada variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.

$H_a : b_i \neq 0$: ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.

- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan anova, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) =5% dan derajat bebas (df) n-1-k.

- c. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil F-hitung tersebut dibandingkan dengan F-tabel.

Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:

- a. Jika F-hitung $>$ F-tabel, maka H_0 ditolak secara statistic signifikan. Artinya adanya pengaruh yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

© 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



- b. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan. Artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel terikat dengan variabel bebas.

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel :

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Koefisien mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi ganda

© 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

- Aliminsyah dan padji, 2003, Kamus Istilah Akuntansi, Bandung: CV. Trama Widya.
- Alex S. Nitisemito, 2003, Manajemen Personalialia, Edisi Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amiruallah, 2015, Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim. Jakarta : Mitra Wacana media
- Aulia (2007), sumber: *e-jurnal pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan* pada PT. Pos Cabang Malang
- Azwar (2009), sumber: *e-jurnal pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi dan prestasi kerja karyawan* pada rumah sakit bedah medical centre.
- Bohlarander dan Snell, 2010. *prinples of human resource. Management* ed. Mason. OH. South western. Cengage learning
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT. Buku seru.
- Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan, 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Harrison. Zulganef. 2006. *Pemodelan persamaan struktur dan Aplikasi.AMOS.S bandung*. Pustaka.
- Hendra (2007), sumber: *e-jurnal pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan* pada PT. PLN Cabang Blitar.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009,2011, *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irham Fahmi, 2013. *Perilaku Organisasi Teori. Aplikasi Dan Kasus*. Ed. 1. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kartini Kartono, 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Ed. 1 – 20. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muhammad, 2007. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. 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



Miftah Thoha, 2003. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Kasus. Ed. 1. Cet. 14. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda karya.

Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda karya

P.Robbins Dan A.judge, 2008, Perilaku Organisasi. Ed. 12, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Purwanto, 2011. Komunikasi Bisnis. Jakarta : Penerbit Jakarta .

Riduwan, 2009. Dasar- Dasar Statiska, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Slamet. 2007, Kiat Meningkatkan Kinerja, cetakan pertama Jakarta: PT. Rireka cipta.

Sondang, Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.1 .Cet.24 Jakarta: selatan. Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D). Bandung : Alfa beta.

Sugiyono, 2008: 224-225. Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D). Bandung : Alfa beta.

Soekidjo notoatmodjo, 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Suprpto, 2009. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlanga.

T. Hani Handoko. 2011, Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.

Veithzal Rivai. 2005, Perfomence Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan, Jakarta , PT. Raya Grafindo Persada.

© 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