

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEE
RAJAWALI MAKMUR, JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh :
RERI NURFITRI PEBRIANI
NIM : 2015521359

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Reri Nurfitri Pebriani

NIM : 2015521359

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya.

Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, Maret 2020

Reri Nurfitri Pebriani

NIM: 2015521359

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RERI NURFITRI PEBRIANI
NIM : 2015521359
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap
Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur
Jakarta Timur

Bogor, Maret 2020

Dosen Pembimbing

Dra. Siti Laela., M.M.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LEE
RAJAWALI MAKMUR, JAKARTA**



RERI NURFITRI PEBRIANI

NIM : 2015521359

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jum'at tanggal 13 bulan
Maret tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dra. Siti Mahmudah., M.M.**

Ketua

Tanggal : 13 Maret 2020

2. **Estuti Fitri Hartini., S.E., M.M.**

Anggota

Tanggal : 13 Maret 2020

3. **Dra. Siti Laela., M.M.**

Anggota

Tanggal : 13 Maret 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti., S.E., M.M.

13 Maret 2020

ABSTRAK

Reri Nurfitri Pebriani. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lee Rajawali Makmur. Skripsi. Jurusan Manajemen STIE Ipwi Jakarta. Dra. Siti Laela., M.M.

PT Lee Rajawali Makmur sebagai salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa perekrutan tenaga kerja, memiliki persentase kehadiran karyawan yang rendah di awal tahun 2018, namun persentase kehadiran meningkat dalam kurun waktu 1 tahun dan membaik di akhir tahun 2018, sehingga perlu dipertanyakan perihal Kinerja Karyawan perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan komunikasi, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lee Rajawali Makmur yakni 104 orang, dengan jumlah sample sebanyak 51 orang, dan dilakukan dengan metode *Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (*angket*). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda.

Hasil penelitian uji t memperoleh bahwa secara parsial untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja memperoleh nilai $t_{hitung} (5,025) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai Sig $(0,000) < 0,05$, H_0 ditolak. sementara itu untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja memperoleh nilai $t_{hitung} (4,777) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai Sig $(0,000) < 0,05$, H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Reri Nurfitri Pebriani. 2020. The influence of leadership and communication on the performance of the employees of PT Lee Rajawali Makmur. Thesis. Department of Management STIE Ipwi Jakarta. Dra. Siti Laela., M.M.

PT Lee Rajawali Makmur as one of the companies engaged in the recruitment of labor services, had a low percentage of employee attendance in early 2018, however the percentage of attendance increased within 1 year and increases by the end of 2018. So, it needs to be questioned about the company's Employee Performance.

One of the factors that influence performance improvement is leadership and communication That's why, the purpose of this research is to find out Effect of Leadership and Communication on Employee Performance of PT. Lee Rajawali Makmur.

The study population was all employees of PT. Lee Rajawali Makmur a total of 104 people, with a total sample of 51 people, and carried out by the Random Sampling method. Data collection methods used were questionnaire. The data analysis method used in this research is a multiple regression analysis method.

t test results obtained that partially for the influence of leadership on performance obtained $t_{count} (5,025) > t_{table} (2,010)$ and $Sig (0,000) < 0,05$, H_0 rejected, meanwhile for the effect of communication on performance obtained $t_{count} (4,777) > t_{table} (2,010)$ and $Sig (0,000) < 0,05$, H_0 rejected. Then it can be concluded that leadership (X_1) and communication (X_2) partially have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords : Leadership, Communication and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Illahi Rabbi yang telah melimpahkan anugerah dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta seluruh penerus perjuangannya, yang telah membawa umatnya menuju jalan kebenaran.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur”** tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dra. Siti Laela., M.M., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT Lee Rajawali Makmur yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia.
7. Orang tua tercinta, saudara dan rekan-rekan yang telah banyak memberikan doa, motivasi, dan dukungan penuh selama penulis mengikuti perkuliahan dan penyusunan proposal skripsi.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Hanya harapan dan doa yang dapat disampaikan kepada semua pihak yang telah bekerja sama dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala amal kebaikan. Amin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik membangun guna perbaikan dimasa mendatang. Harapan penulis semoga skripsi ini banyak memberikan nilai manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Amin.

Bogor, Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Grand Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Kinerja.....	10
2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.2.3. Tujuan Kinerja.....	13
2.1.2.4. Dimensi-dimensi Kinerja.....	15
2.1.2.5. Indikator Kinerja.....	15
2.1.3. Kepemimpinan.....	19
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan.....	19
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	20
2.1.3.3. Teori-teori Kepemimpinan.....	20
2.1.3.4. Dimensi Fungsional Kepemimpinan.....	22

2.1.3.5. Indikator Kepemimpinan	23
2.1.4. Komunikasi	26
2.1.4.1. Pengertian Komunikasi	26
2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi	27
2.1.4.3. Saluran Komunikasi	30
2.1.4.4. Fungsi Komunikasi	31
2.1.4.5. Dimensi-Dimensi Komunikasi	34
2.1.4.6. Indikator Komunikasi	34
2.1.5. Penelitian Terdahulu	36
2.1.6. Kerangka Pemikiran	38
2.1.7. Hipotesis Penelitian	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2. Jenis Penelitian	45
3.3. Desain Penelitian	47
3.4. Operasionalisasi Variabel	47
3.5. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	50
3.6. Metode Pengumpulan Data	51
3.7. Instrumentasi Variabel	52
3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	53
3.8.1. Uji Instrumen Penelitian	53
3.8.1.1. Uji Validitas	53
3.8.1.2. Uji Reliabilitas	54
3.8.2. Teknik Analisis Data	56
3.8.2.1. Analisis Regresi Ganda	56
3.8.2.2. Uji Asumsi Klasik	56
3.8.3. Uji Hipotesis	59
3.8.3.1. Uji-t (Signifikan Parsial)	59
3.8.3.2. Uji Kelayakan Model (Uji-f)	60
3.8.2.3. Analisis Koefisien Determinasi	60

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	62
4.1.1. Gambaran Umum	62
4.1.1.1. Sejarah Singkat PT. Lee Rajawali Makmur	62
4.1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	62
4.1.1.3. Struktur Organisasi	63
4.1.1.4. Karakteristik Responden	64
4.1.2. Analisis Data	65
4.1.2.1. Uji Validitas	66
4.1.2.2. Uji Reliabilitas	70
4.1.2.3. Analisis Regresi Ganda	73
4.1.2.4. Uji Asumsi Klasik	74
4.1.2.5. Hasil Pengujian Hipotesis	79
4.1.2.6. Koefisien Determinasi (r^2)	82
4.2. Pembahasan Penelitian.....	83
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	83
4.2.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	86
5.1. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA	88
----------------------	----

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2013:24).

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu, Sumber Daya Manusia adalah hal penting yang harusnya dijadikan perhatian oleh pemimpin perusahaan. Hal ini berhubungan langsung dengan produktivitas perusahaan. Kemudian, apa yang menjadi pusat perhatian oleh pemimpin perusahaan adalah bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut, manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2013:69) kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor

psikologis (persepsi *attitude* atau sikap, *personality*, pembelajaran, motivasi) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, komunikasi, struktur *design job*).

Salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Martinis Yamin dan Maisah, 2010:74).

Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2012:213).

Selain kepemimpinan, komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas. Dengan komunikasi, aktivitas apapun pasti terjadi dengan baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Proses komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu instansi dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manusia adalah

mahluk sosial, dimana ia selalu hidup dengan manusia lain, selalu berkomunikasi dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya.

Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang dilakukan oleh dua makhluk hidup atau lebih baik secara langsung atau melalui media elektronik yang bertujuan untuk menyampaikan pesan serta pertukaran pikiran dan perasaan yang dapat dilakukan melalui isyarat, ungkapan emosi, tulisan dan lainnya. Namun, komunikasi yang paling efektif ialah berbicara. Proses komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan (Nurudin, 2016:118). Dalam suatu pemerintahan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga kinerja karyawan.

Semua perusahaan pasti menginginkan agar tujuannya tercapai. Dua faktor yaitu Kepemimpinan dan Komunikasi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, tentunya perusahaan yang dimaksud adalah seluruh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia, tidak terkecuali adalah perusahaan jasa yaitu perusahaan yang bergerak di bidang *Outsourcing* atau *Man Power* seperti PT Lee Rajawali Makmur, Jakarta Timur. Faktor Kepemimpinan dan Komunikasi sangat dipertimbangkan pada perusahaan ini karena semua lini dalam perusahaan ini saling berkaitan dan berkelanjutan, ditambahkan lagi kita akan menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dimana perusahaan harus bisa meningkatkan

kinerjanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, PT Lee Rajawali Makmur juga membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk bisa menghasilkan *output* yang berkinerja sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

PT Lee Rajawali Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perekrutan tenaga kerja. Dalam memperoleh suatu proyek PT Lee Rajawali Makmur menggunakan tenaga manusia, karena itulah salah satu perusahaan swasta yang berada di daerah Jakarta Timur ini sangat memahami pentingnya kinerja karyawannya sehingga karyawan disini memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan. Namun demikian jika dilihat dari fenomena yang ada di PT. Lee Rajawali Makmur, terlihat kinerja pegawai masih terlihat belum optimal di awal tahun 2018. Hal ini dapat dilihat beberapa hal, diantaranya seperti dibawah ini:

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Karyawan PT Lee Rajawali Makmur tahun 2018.

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Kehadiran		Jumlah Ketidakhadiran				Tingkat Kehadiran (%)
			Target	Realisasi	S	I	A	JML	
Januari	104	21	2.184	2.142	10	18	14	42	98,08%
Februari	104	19	1.976	1.941	17	2	16	35	98,23%
Maret	104	21	2.184	2.148	7	8	21	36	98,35%
April	104	21	2.184	2.157	15	10	2	27	98,76%
Mei	104	20	2.080	2.059	18	2	1	21	98,99%
Juni	104	14	1.456	1.436	18	2		20	98,63%
Juli	104	22	2.288	2.269	14	4	1	19	99,17%
Agustus	104	21	2.184	2.167	16	1		17	99,22%
September	104	19	1.976	1.967	6	1	2	9	99,54%
Oktober	104	23	2.392	2.376	13	1	2	16	99,33%
November	104	21	2.184	2.178	3	2	1	6	99,73%
Desember	104	18	1.872	1.869	2	1		3	99,84%

Sumber: PT Lee Rajawali Makmur

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, terlihat selama ini perusahaan mengalami persentase kehadiran yang buruk di awal tahun 2018, namun terjadi peningkatan persentase kehadiran dalam kurun waktu 1 tahun setelahnya. Hal ini menjelaskan

bahwa kinerja karyawan PT Lee Rajawali Makmur berawal kurang baik namun membaik secara signifikan seiring berjalannya waktu.

Tidak hanya itu, perusahaan ini pun mengalami pergantian pimpinan pada pertengahan tahun 2018, yang menguatkan adanya faktor kepemimpinan dalam mempengaruhi data persentase kehadiran tersebut. Pun kerap kali terjadi *miss communication* dalam lingkungan eksternal maupun internal perusahaan, disertai dengan komunikasi yang terkesan apatis dalam ruang lingkup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”** Studi Kasus pada PT Lee Rajawali Makmur, Jakarta Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja

Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai *input* bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Komunikasi dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Lee Rajawali Makmur.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan proposal penelitian dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup *grand theory* dan teori mengenai Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai pembahasan analisis yang berisi antara lain gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian.

Bab 5 merupakan bab terakhir sekaligus menjadi bab yang membahas kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneliti.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Grand* Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora dalam Sutrisno, 2015:5).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*. Dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

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

Secara sederhana manajemen SDM dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu untuk mengetahui bagaimana untuk mengelola sumber daya manusia. Hal ini berdasarkan dari kata “Manajemen” yang berarti *manage* atau mengelola. Dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki potensial, berkinerja, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi/perusahaan.

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna

yang lebih luas, bukan hanya dapat diartikan sebagai hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Moeheriono (2012:95) mengungkapkan bahwa “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2012:7) bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya dari kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya tetapi juga kerja seluruh organisasi.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan yang sudah diuraikan di atas menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kerja keras seseorang yang dapat menghasilkan perusahaan atau organisasi hingga mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi didukung oleh semua karyawan yang ada, dan ini lah yang dimaksud dengan kinerja karyawan.

Sementara itu penulis berpendapat bahwa Kinerja merupakan suatu hasil dari kerja keras dari seorang karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:72) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu menurut organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisik (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi fisik dan psikis, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Wibowo (2012:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Hubungan antar manusia didalam organisasi

2.1.2.3 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode tertentu. Arti pentingnya menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa

setiap pekerja individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis. Dengan adanya tujuan, memungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai.

Menurut Wibowo (2012:50) bahwa pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan sebagai berikut:

1) *Corporate Level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai

2) *Senior Management Level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

3) *Business-unit, Functional atau Departemen Level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen

4) *Team Level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

5) *Individual Level*

Yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasional.

2.1.2.4 Dimensi-Dimensi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:172-173), mengemukakan bahwa ada empat dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- 3) Waktu kerja, yaitu menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta;
- 4) Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.2.5 Indikator Kinerja

Pada dasarnya kinerja karyawan perlu diukur untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan, kinerja dilakukan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu

yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk melakukan pengukuran, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga adanya ukuran kinerja. Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan.

Menurut Wibowo (2012:102) terdapat tujuh indikator kinerja yang saling berkaitan, diantaranya adalah:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari berbagai kriteria di atas, maka dapat dipahami bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan telah tercapai atau belum

Dan penulis secara pribadi berpendapat bahwa tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah mencapai target atau belum.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahir kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Sutrisno (2015:213) bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Lebih lanjut menurut Thoha (2011:262) bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut Wibowo (2012:91) kepemimpinan adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan.

Sementara itu penulis berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama-sama.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Wibowo (2012:100) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.1.3.3. Teori-teori Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat disebut sebagai aspek yang paling relevan dari semua aspek organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari

seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berfikir dan bertingkah laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata didalam pencapaian tujuan organisasi.

Teori kepemimpinan dibuat berdasarkan pertimbangan situasi, perilaku, kekuasaan, kharisma, kecerdasan dan fungsi. Teori kepemimpinan dalam organisasi, telah berevolusi dari waktu ke waktu dalam berbagai jenis. Setiap teori menyediakan gaya yang efektif dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2015:226) secara garis besar teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu:

1. Teori Sifat

Teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektual.

Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang antara lain takwa, sehat, cakap, jujur, tegas, setia, cerdas, berani, disiplin,

manusiawi, berkemauan keras, berinovasi, berwawasan luas, komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap peka, kreatif, tanggung jawab dan sifat positif lainnya.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi

3. Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

2.1.3.4. Dimensi Fungsional Kepemimpinan

Terdapat dua fungsi yang harus ada pada diri pemimpin (Sopiah, 2008:123-124), yaitu sebagai berikut:

1) Fungsi Tugas

Fungsi yang berhubungan dalam pemilihan dan pencapaian tujuan secara rasional. Fungsi tugas seorang pemimpin adalah menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberi pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi dan mendiagnosis.

2) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi yang berhubungan dengan kepuasan emosi agar kelompok atau organisasi tersebut terpelihara. Fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti dan mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan.

2.1.3.5. Indikator Kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2015:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan

bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan dipihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan

bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dapat dipahami

bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Thoha (2011:167) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi melibatkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena apabila

berbagai hubungan atau komunikasi dalam organisasi dapat terjalin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga terbentuk organisasi yang efektif dan efisien dan hal tersebut akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi.

Dan berdasarkan pengertian diatas penulis berpendapat bahwa Komunikasi merupakan suatu proses pemindahan atau pertukaran informasi antara satu orang dengan yang lain. Juga Komunikasi sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena semakin komunikasi berjalan lancar, maka semakin efektif dan efisien kinerja setiap karyawan, sehingga tujuan organisasi tercapai.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013:148) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator dan faktor pihak *receiver* atau komunikan.

1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

a) Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

c) Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) Media Saluran yang digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

- 2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

a) Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang disampaikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dari padanya.

c) Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula terhadap komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

d) Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi

berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.1.4.3 Saluran Komunikasi

Struktur hierarki dasar organisasi menggambarkan sebagian besar sifat aliran komunikasi internal. Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arahan dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Menurut Abdullah (2010:10) penggolongan komunikasi terdiri dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi ke samping yang didasarkan pada arah aliran pesan-pesan dan informasi di dalam suatu organisasi.

1. Komunikasi ke bawah

Aliran informasi dalam komunikasi ke bawah mengalir dari tingkatan manajemen puncak ke manajemen menengah, manajemen yang lebih rendah, dan akhirnya sampai pada karyawan operasional. Komunikasi ke bawah mempunyai fungsi pengarahan, perintah, infoktrinasi, inspirasi, dan evaluasi.

2. Komunikasi ke Atas

Aliran komunikasi ke atas dari hierarki wewenang yang lebih rendah ke yang lebih tinggi biasanya mengalir di sepanjang rantai

komando. Fungsi utamanya adalah untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan, keputusan dan pelaksanaan pekerjaan karyawan pada tingkat yang lebih rendah. Seperti halnya dalam komunikasi ke bawah, karyawan yang berada ditingkatan manajemen menengah dalam hirarki wewenang, bertindak sebagai penyaring informasi yang disalurkan melalui mereka. Mereka memadukan, memadatkan dan meringkas informasi mengenai kejadian dan pelaksanaan pekerjaan pada tingkatan karyawan yang lebih rendah.

3. Komunikasi ke Samping

Komunikasi ke samping (*lateral communication*) terjadi antara dua pejabat atau pihak yang berada dalam tingkatan hierarki wewenang yang sama (komunikasi horizontal) atau antara orang atau pihak pada tingkatan yang berbeda yang tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lainnya (komunikasi diagonal).

2.1.4.4 Fungsi Komunikasi

Peranan komunikasi yang efektif merupakan persyaratan bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Abdullah (2010:74), ada beberapa fungsi komunikasi dalam organisasi, diantaranya:

1) Fungsi Produksi dan Pengaturan

Artinya komunikasi yang terutama berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan dan membantu organisasi mencapai tujuan

produksi (produk, jasa-jasa, dan sebagainya) adalah berorientasi pengaturan dan produksi. Contoh komunikasi produksi adalah informasi penjualan, pesan pengawasan mutu, anggaran, dan pesan-pesan kebijaksanaan dan pengaturan yang menunjukkan kepada para anggota organisasi mengenai bagaimana melaksanakan tugas-tugas mereka.

2) Fungsi Pembaharuan

Artinya aktivitas-aktivitas komunikasi seperti sistem saran di seluruh organisasi, pekerjaan penelitian dan pengembangan, riset dan analisa pasar, sidang-sidang urun-saran (*brainstorming*), dan panitia “tank pemikir”. Fungsi ini menjadikan organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungannya.

3) Fungsi Permasyarakatan atau Pemeliharaan

Artinya aktivitas-aktivitas komunikasi yang menyangkut harga diri para anggota organisasi, imbalan dan motivasi pegawai, moral, hubungan antar-pribadi mereka dalam organisasi.

4) Fungsi Tugas

Artinya aktivitas-aktivitas komunikasi yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi oleh anggota organisasi. Pesan ini mencakup pemberian informasi kepada karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efisien, seperti aktivitas pemberian latihan kepada karyawan, memberikan orientasi kepada karyawan

baru, penentuan tujuan dan aktivitas lainnya yang berkenaan dengan produksi, pelayanan pemasaran dan sebagainya. Atau dengan kata lain, fungsi tugas dapat dikatakan sebagai pesan yang berhubungan dengan output sistem yang diinginkan oleh organisasi.

5) Fungsi Perintah

Artinya komunikasi memperbolehkan anggota organisasi membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu perintah. Dua jenis komunikasi yang mendukung pelaksanaan fungsi ini adalah pengarahan dan umpan balik, dan tujuannya adalah berhasil mempengaruhi anggota lain dalam organisasi.

Hasil fungsi perintah adalah koordinasi diantara sejumlah anggota yang saling bergantung dalam organisasi tersebut.

6) Fungsi Relasional

Artinya komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif dan hubungan personal dengan anggota organisasi lain.

7) Fungsi Manajemen Ambigu

Artinya pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Misalnya motivasi berganda muncul karena pilihan yang diambil akan mempengaruhi rekan kerja dan organisasi demikian juga diri sendiri, tujuan organisasi tidak jelas,

dan konteks yang mengharuskan adanya pilihan tersebut mungkin tidak jelas.

2.1.4.5 Dimensi-Dimensi Komunikasi

Menurut Romli (2011:6) dimensi-dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan lain sebagainya.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi.

2.1.4.6 Indikator Komunikasi

Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Romli, 2011:7). Maka indikator-indikator komunikasi antara lain adalah:

1. Komunikasi internal lazim dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Komunikasi vertikal, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (komunikasi dari pimpinan kepada bawahan) dan dari bawah ke atas (komunikasi dari bawahan kepada pimpinan).
 - b. Komunikasi horizontal atau lateral, yaitu komunikasi antara sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, manajer kepada manajer, dan lain sebagainya.
2. Komunikasi eksternal lazim dibedakan menjadi dua, yaitu:
- a. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak, komunikasi ini dilaksanakan umumnya bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai bentuk, seperti: majalah organisasi, artikel surat kabar atau majalah, pidato radio, film documenter, brosur, poster, konferensi pers.
 - b. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi. Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Moh Ainur Rahman dan Arik Prasetya (2018)	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network, Malang.	Kuantitatif	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang.
2	Andre Bramantyo (2010)	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmindo, Bawen	Analisis Deskripsi Persentase	Kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmindo, Bawen
3	Rensius Febriyandi (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2. Tanjung Karang Bandar Lampung	Kuantitatif	Secara parsial kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional III.2.Tanjung Karang Bandar Lampung
4	Eko Santoso (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus	Kuantitatif	Kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5	Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado	Asosiatif	Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, dan Yuyu Sudia (2012)	Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat	Analisis Jalur	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat
7	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan
8	Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet dan Yantje	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap	Kuantitatif	Lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja memiliki pengaruh

	Uhing (2016)	kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado		yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Semua perusahaan pasti menginginkan agar tujuannya tercapai. Dua faktor yaitu Kepemimpinan dan Komunikasi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, tentunya perusahaan yang dimaksud adalah seluruh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia, tidak terkecuali adalah perusahaan jasa yaitu perusahaan yang bergerak di bidang *Outsourcing* atau *Main Power* seperti PT Lee Rajawali Makmur. Hal ini sudah dibuktikan dari hasil penelitian Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong (2016) bahwasanya Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula hasil analisis dari Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015) dengan metode penelitian menggunakan analisis Regresi Berganda, menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Sudarmanto (2009) kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Sedangkan Armstrong (2003) mengutarakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti yang sudah dikemukakan oleh Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong (2016) dalam penelitiannya pada PT. Amanah Finance di Manado, menunjukkan bahwa kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kurniadin dan Machali (2012:309-311) fungsi kepemimpinan secara operasional dapat di bedakan dala 5 (lima) fungsi pokok, yaitu :

1. Instruksi

Fungsi ini memiliki sifat satu arah komunikasi dimana pemimpin sebagai komunikator yang berperan untuk menentukan bagaimana,

bilamana, dimana perintah tersebut dikerjakan agar keputusan dapat dijalankan dengan efektif

2. Fungsi Konsultasi

Di dalam fungsi ini, komunikasi bersifat dua arah. Tujuan dari konsultasi itu adalah mendapatkan masukan berupa *feedback* dalam memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Partisipasi

Di dalam fungsi partisipasi ini, seorang pemimpin harus berupaya untuk mengaktifkan seluruh orang yang dipimpinnya. Partisipasi tidak hanya berarti dapat bertindak semaunya akan tetapi bertindak secara terarah dan terkendali seperti kerjasama dengan tidak mencampuri dan mengambil tugas orang lain.

4. Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab untuk membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan dari atasan maupun tidak.

5. Pengendalian

Tujuan dari fungsi ini adalah kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengatur seluruh aktivitas anggotanya dengan terarah dan masih dalam koordinasi yang efektif sehingga mempermudah perusahaan mencapai tujuan dengan maksimal.

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

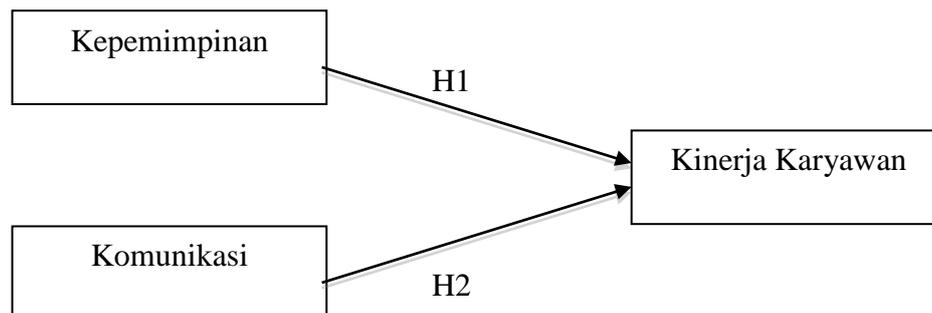
Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima (Mulyana, 2013:68). Sedangkan menurut Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Penelitian yang dilakukan oleh Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet dan Yantje Uhing (2016) di Politeknik Kesehatan Manado dengan metode penelitian menggunakan kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear berganda mengemukakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, dibuktikan dengan terdapatnya aspek kepercayaan dan keterlibatan yang diutamakan dan cukup besar pengaruhnya kepada pegawai dalam turut serta mengelola organisasi. Ini merupakan modal utama ketika hendak membangun lingkungan yang positif dalam organisasi. Pegawai akan semakin giat dan semangat bekerja sesuai dengan arahan ketika merasa sudah diperlakukan secara manusiawi, yang selanjutnya akan dapat bermuara pada kinerja yang optimal dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Alur Pikir



2.1.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Nanang Martono (2010:57), hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010).

Sementara itu menurut pendapat penulis, Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lee Rajawali Makmur. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lee Rajawali Makmur
2. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lee Rajawali Makmur

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Lee Rajawali Makmur, Jl. Utan Kayu Raya No. 45A, RT 007 RW 005, Utan Kayu Utara, Matraman, Jakarta Timur, DKI Jakarta. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

Kegiatan	Jun '19		Jul '19		Agt '19		Sep '19		Okt '19		Nov '19		Des '19		Jan '20		Feb '20		Mar '20		
	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	1/2	3/4	
Penelitian Pendahuluan		■																			
Penyusunan Proposal			■	■																	
Pengumpulan Data					■																
Pelaporan Proposal					■																
Seminar Proposal						■															
Penyusunan Skripsi																	■				
Pelaporan Skripsi																		■			
Seminar Skripsi																				■	

3.2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Menurut Hermawan (1992) pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu kegiatan untuk memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan oleh responden. Beberapa tahap yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah:
 - a) Kesesuaian jawaban dengan pertanyaan yang diajukan.
 - b) Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan.
 - c) Konsistensi jawaban responden.
2. *Coding*, yaitu kegiatan memberi tanda berupa angka pada jawaban responden yang diterima. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.
3. Tabulasi, yaitu kegiatan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean.
4. Skala Pengukuran, yaitu sebuah tolak ukur tambahan yang memberikan suatu skor berdasarkan jumlah dan intensitas responden dalam serangkaian pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert dimana tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam penelitian sosial terutama untuk mengukur kepentingan, sikap atau persepsi (Sangarimbun dan Assauri, 1995). Pengukuran ini membagi responden dalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap tindakan tertentu. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1 – 5. Nilai untuk skala Likert ditentukan mulai nilai 1 untuk pernyataan negatif dan 5 untuk nilai positif seperti:
 - Tidak setuju = 1
 - Kurang setuju = 2
 - Netral = 3
 - Setuju = 4

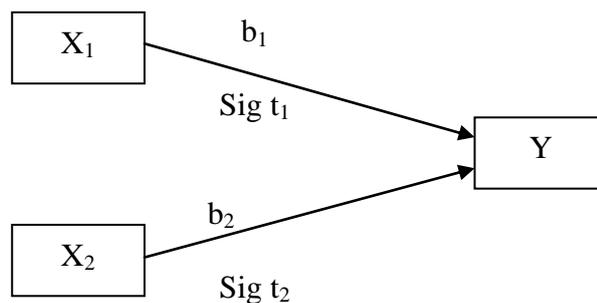
- Sangat setuju = 5

5. Menganalisis Data, dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan.

3.3. Desain Penelitian

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kepemimpinan dengan simbol X_1 dan variabel independen kedua yaitu Komunikasi dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y . Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Desain Penelitian



3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67) → dapat disimpulkan bahwa kerja keras seseorang yang dapat menghasilkan perusahaan atau organisasi hingga mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.	Menurut Wibowo (2012:102): a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat atau Sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang	Skala likert 1- 5	1 2 3 4 5 6 7
Kepemimpinan (X ₁)	Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2015:213) → dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki	Menurut Siagian (2015:121): a. Iklim saling mempercayai b. Penghargaan terhadap ide bawahan c. Memperhitungkan perasaan para bawahan d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan	Skala likert 1- 5	1 2 3 4 5 6

	kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan	dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional		7
Komunikasi (X ₂)	Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2013:145) → dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena apabila berbagai hubungan atau komunikasi dalam organisasi dapat terjalin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga terbentuk organisasi yang efektif dan efisien dan hal tersebut akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi.	Menurut Romli (2011:7): a. Komunikasi internal lazim: a) Komunikasi vertical b) Komunikasi horizontal atau lateral b. Komunikasi eksternal lazim: a) Komunikasi dari organisasi kepada khalayak b) Komunikasi dari khalayak kepada organisasi	Skala likert 1- 5	1-2 3-4

3.5 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Lee Rajawali Makmur yang berjumlah 104 orang.

Sampel adalah bagian (*subset*) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 104 pegawai PT. Lee Rajawali Makmur. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010:103) dengan *margin error* 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{104}{(104)(0.1)^2 + 1} = \frac{104}{1.04 + 1} = 50.98 = 51$$

Dimana:

n = Jumlah anggota sampel yang diambil

N = Jumlah anggota populasi

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 51 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Random Sampling* berdasar Jenis Kelamin. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Sebaran Populasi dan Sampel

Jenis Kelamin	Komposisi Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
Laki-Laki	56	$56/104 = 0,538$	$51 \times 0,538 = 27$
Perempuan	48	$48/104 = 0,462$	$51 \times 0,462 = 24$
Jumlah	104	1,00	51

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti memerlukan data mengenai pendapat atau persepsi karyawan tentang kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lee Rajawali Makmur.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan dilakukan agar mengetahui dan mendapat gambaran mengenai cara berkomunikasi antar karyawan, maupun antar atasan-bawahan, kesan dan pandangan karyawan terhadap kepemimpinan atasan mereka, dan lain-lain.
2. Dengan memberikan angket atau kuesioner kepada seluruh karyawan PT Lee Rajawali Makmur yang berisikan tentang kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada 51 karyawan PT Lee Rajawali Makmur sebanyak 18 pernyataan. Menurut Kuncoro 2009:178, penelitian harus menggunakan skala Likert (*Likert scale*) yaitu skala yang biasanya menggunakan lima tingkatan (1-5) dimana:

- 1 (sangat tidak setuju)
- 2 (tidak setuju)
- 3 (netral)
- 4 (setuju)
- 5 (sangat setuju)

3.7. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software SPSS*.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,3$.

Dalam penelitian ini $r_{tabel} = 0,270$ dengan $N = 51$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data bertujuan untuk mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang bisa diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 16, adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan, yaitu sebagai berikut:

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrument yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrument penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan uji realibilitas.

3.8.1.1 Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu *instrument*. Untuk mengukur kevalidan *instrument* dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun kriteria pengujian adalah :

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tersebut tidak valid

(Ari Kunto, 2002:146).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total variabel.
- b. Uji Validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator.
- c. Uji dengan *SPSS for Windows* untuk menguji apakah setiap butir pernyataan valid atau tidak.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2006).

Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan digunakan rumus *alpha Cronbach* (Sugiono, 2009).

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas variable

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir.

σ_t^2 = varians total

Dengan *level of significant* 95%, maka:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel atau tidak memenuhi syarat reliabilitas.

3.8.2. Teknis Analisis Data

3.8.2.1 Analisis Regresi Ganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi Ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiono, 2005:210). Persamaan regresi untuk dua *predictor* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- Y = Kinerja (Variabel Terikat)
- X₁ = Kepemimpinan (Variabel Bebas)
- X₂ = Komunikasi (Variabel Bebas) .

3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Asumsi Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$).

Deteksi Multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat beberapa hal, antara lain :

- Jika nilai **Variance Inflation Factor** (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

- Jika nilai koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0,700, maka model dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas.
- Jika nilai koefisien determinan (R^2) di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen diduga model terkena multikolinieritas.

c. Uji Asumsi Heterokedstisitas

Uji heterokedstisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedstisitas, yaitu uji grafik plot, uji *park*, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan pola gambar *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Analisis pada gambar *Scatterplot* adalah sebagai berikut:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3.8.3. Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji-t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

Ho: Variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha: Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari table distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan (α) 0,05 dengan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variable bebas.

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

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.3.2 Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Menurut Ghozali (2011) uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

3.8.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel. Koefisien Determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variable independen (Y) yang disebabkan oleh variabel dependen (X).

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

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

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi ganda

Koefisien Determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan.

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Lee Rajawali Makmur

Didirikan pada tahun 2016, PT Lee Rajawali Makmur merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu Jasa Rekrutmen atau *Outsourcing*.

Mulai beroperasi pada bulan Mei tahun 2016 yang berlokasi di Jl. Utan Kayu Raya No. 45A, Utan Kayu Utara, Matraman, Jakarta Timur, dengan jumlah tenaga kerja 104 orang karyawan.

4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi Perusahaan penyedia dan pengelola sumber daya manusia yang professional dan terpercaya yang berbasis pada kekuatan manajemen yang berkualitas.

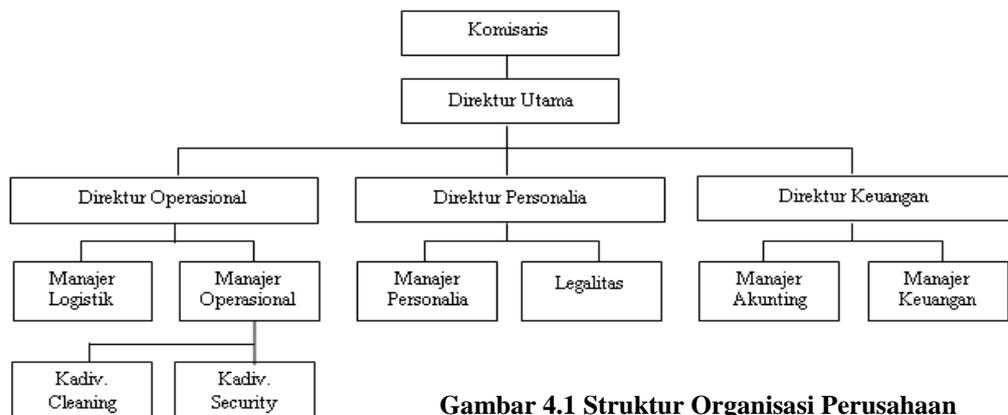
2. Misi

- Melakukan pembinaan sumberdaya manusia secara *continue* dan *comprehensive* untuk memperoleh tenaga kerja yang siap dan handal.
- Memberikan pelayanan yang terbaik dan sangat memuaskan.
- Menyediakan peralatan yang memadai sebagai sarana pendukung kegiatan.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berhubungan dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab untuk mencerminkan mekanisme-mekanisme formal pada pengelolaan organisasi.

Struktur organisasi yang diterapkan PT. Lee Rajawali Makmur adalah bentuk vertikal. Dalam bentuk ini, sistem organisasi pimpinan sampai organisasi atau pejabat yang lebih rendah digariskan dari atas ke bawah secara vertikal.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : Profil Perusahaan PT Lee Rajawali Makmur

4.1.1.4 Karakteristik Responden

Pada Bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif dari responden sehingga diperoleh profil responden dari data penelitian.

a) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	27	53%
Perempuan	24	47%
Total	51	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu karyawan laki-laki sebanyak 27 orang (53%) dan sisanya perempuan sebanyak 24 orang (47%).

b) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Adapun responden berdasarkan usia responden disajikan pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persen
<35 Tahun	26	51%
36 – 45 Tahun	17	33,3%
46 – 70 Tahun	8	15,7%
Total	51	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia < 35 tahun sebanyak 26 orang (51%), usia 36 –

45 tahun sebanyak 17 orang (33,3%), dan usia 46 – 70 sebanyak 9 orang (15,7%).

c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 berikut.

Lama Bekerja Responden	Frekuensi	Persen
SLTA	9	17,6%
DIPLOMA	14	27,4%
S1	28	55%
Total	51	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan table 4.3, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 28 orang (55%), sisanya dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 14 orang (27,4%), dan yang teakhir SLTA sebanyak 9 orang (17,6%).

4.1.2 Analisis Data

Dalam Penelitian data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedang benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Pengujian *instrument* biasanya terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas.

4.1.2.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 16.0*.

1. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini dari 51 responden dengan tingkat *sampling error* 10% maka hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X_1) ditunjukkan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.00	12.200	.656	.607
X1.2	25.04	12.758	.359	.677
X1.3	25.10	12.490	.462	.648
X1.4	25.08	13.474	.374	.671
X1.5	25.24	13.104	.427	.658
X1.6	25.49	12.455	.297	.704
X1.7	25.18	13.388	.363	.673

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Untuk mengetahui korelasi setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom ***Corrected Item-Total Correlation***. Korelasi butir ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dapat diperoleh menggunakan rumus $df = N - 2$ atau melalui lampiran pada buku statistik. Dengan taraf signifikansi 5% dan N (jumlah

responden) sebanyak 51, dalam penelitian ini penulis memperoleh nilai r_{tabel} 0,270. Hasil dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* dengan r_{tabel} ditunjukkan pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Validitas

Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Status
1	0,656	0,270	Valid
2	0,359	0,270	Valid
3	0,462	0,270	Valid
4	0,374	0,270	Valid
5	0,427	0,270	Valid
6	0,297	0,270	Valid
7	0,363	0,270	Valid

Sumber: Hasil olah Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil perbandingan dari Tabel 4.6, terlihat bahwa dari 7 pertanyaan yang diuji, semua pertanyaan dinyatakan **Valid** karena r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) > r_{tabel} (0,270).

2. Variabel Komunikasi (X_2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini dari 51 responden dengan tingkat sampling error 10% maka hasil uji validitas variabel komunikasi (X_2) ditunjukkan pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.86	4.881	.397	.755
X2.2	12.80	4.401	.729	.573
X2.3	12.82	4.628	.390	.772
X2.4	12.86	4.561	.692	.597

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Untuk mengetahui korelasi setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Korelasi butir ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dapat diperoleh menggunakan rumus $df = N - 2$ atau melalui lampiran pada buku statistik. Dengan taraf signifikansi 5% dan N (jumlah responden) sebanyak 51, dalam penelitian ini penulis memperoleh nilai r_{tabel} 0,270. Hasil dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* dengan r_{tabel} ditunjukkan pada Tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Uji Validitas

Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{table}	Status
1	0,397	0,270	Valid
2	0,729	0,270	Valid
3	0,390	0,270	Valid
4	0,692	0,270	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil perbandingan dari Tabel 4.8, terlihat bahwa dari 4 pertanyaan yang diuji, semua pertanyaan dinyatakan **Valid** karena r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) > r_{tabel} (0,270).

3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini dari 51 responden dengan tingkat *sampling error* 10% maka hasil uji validitas variable kinerja (Y) ditunjukkan pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	25.63	14.758	.586	.775
Y.2	25.59	14.527	.436	.802
Y.3	25.69	14.220	.606	.769
Y.4	25.71	13.532	.626	.764
Y.5	25.57	15.290	.440	.797
Y.6	25.59	14.847	.517	.785
Y.7	25.65	13.753	.594	.771

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Untuk mengetahui korelasi setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom ***Corrected Item-Total Correlation***. Korelasi butir ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dapat diperoleh menggunakan rumus $df = N - 2$ atau melalui lampiran

pada buku statistik. Dengan taraf signifikansi 5% dan N (jumlah responden) sebanyak 51, dalam penelitian ini penulis memperoleh nilai r_{tabel} 0,270. Hasil dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* dengan r_{tabel} ditunjukkan pada Tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji Validitas

Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Status
1	0,586	0,270	Valid
2	0,436	0,270	Valid
3	0,606	0,270	Valid
4	0,626	0,270	Valid
5	0,440	0,270	Valid
6	0,517	0,270	Valid
7	0,594	0,270	Valid

Sumber: Hasil olah Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil perbandingan dari Tabel 4.10, terlihat bahwa dari 7 pernyataan yang diuji, semua pernyataan dinyatakan **Valid** karena r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) > r_{tabel} (0,270).

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

1. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kepemimpinan (X₁) disajikan pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	7

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Menurut hasil uji reliabilitas variable yang tersaji pada Tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) untuk variabel Kepemimpinan (X₁) adalah sebesar 0,696 dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 pernyataan.

2. Variabel Komunikasi (X₂)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Komunikasi (X₂) disajikan pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	4

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Menurut hasil uji reliabilitas variabel yang tersaji pada Tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) untuk variabel Komnikasi (X₂) adalah sebesar 0,736 dengan jumlah pernyataan sebanyak 4 pernyataan.

3. Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) disajikan pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Relibilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Menurut hasil uji reliabilitas variable yang tersaji pada Tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) untuk variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,806 dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 pernyataan.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diatas maka diperoleh hasil uji reliabilitas Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan yang dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,696	0,60	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Nilai *cronbach's alpha* (α) semua variabel lebih dari 0,60 (Standar *Cronbach's Alpha*) sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kepemimpinan,

Komunikasi dan Kinerja dinyatakan **handal (reliable)** atau **dapat dipercaya** sebagai alat ukur variabel.

4.1.2.3 Analisis Regresi Ganda

Berdasarkan data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner dan melalui alat bantu *SPSS for window versi 16.0* maka diperoleh persamaan regresi Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah seperti terlihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.346	1.526		.882	.382
KEPEMIMPINAN	.534	.106	.499	5.025	.000
KOMUNIKASI	.753	.158	.475	4.777	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Interpretasi pada tabel 4.15 adalah:

- 1) *Unstandardized Coefficient* merupakan nilai yang mewakili koefisien regresi tidak baku, sementara;
- 2) *Standardized Coefficient* merupakan nilai yang mewakili koefisien regresi baku.
- 3) Koefisien regresi ini merupakan jumlah perubahan yang terjadi pada Y yang disebabkan oleh perubahan nilai X.

Berdasarkan Tabel 4.15 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 1,346 + 0,534 X_1 + 0,753 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan $a = 1,346$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) tidak ada atau bernilai (0) maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 1,346.
- Koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1 = 0,534$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kepemimpinan (X_1) meningkat (bertambah) sebesar 1 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,534.
- Koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,753$ dapat diartikan bahwa jika nilai Komunikasi (X_2) meningkat (bertambah) sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,753.

4.1.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Hasil dari uji

asumsi terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedstisitas.

1. Uji Normalitas

Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Normal P-P Plot dan Tabel Kolmogorov Smirnov. Cara yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

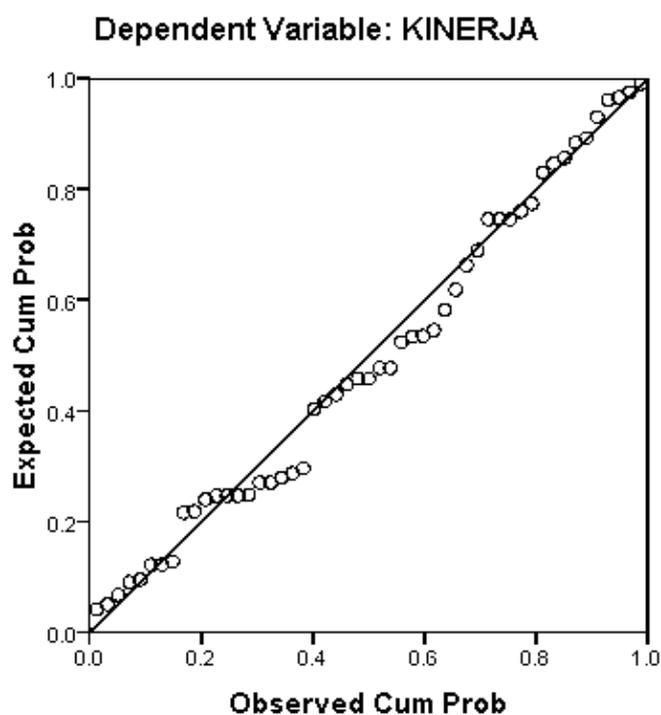
Pada Normal P-P Plot menurut Ghozali (2007:110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis tersebut dapat dilihat hasil kurva uji normalitas pada gambar 4.2 dibawah ini:

Gambar 4.2
Kurva Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Hasil Pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal hal ini berarti, grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 terjadi multikolinieritas.

Untuk menganalisanya menggunakan *output SPSS for window versi 16.0*, maka hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	.235	4.252
	KOMUNIKASI	.235	4.252

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa nilai *Tolerance* kepemimpinan $0,235 > 0,1$ dan VIF $4,252 < 10$, kemudian nilai *Tolerance* komunikasi $0,235 > 0,1$ dan VIF $4,252 < 10$, VIF ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, dan penelitian ini menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

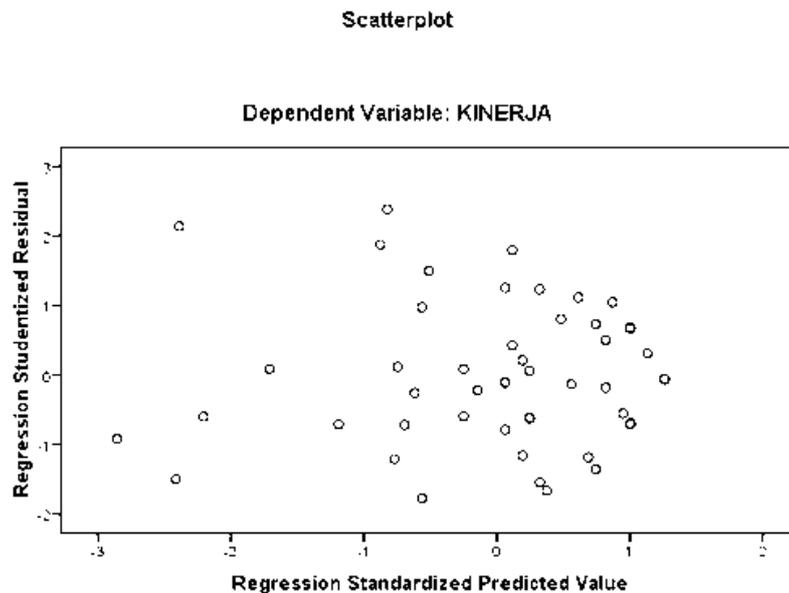
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Untuk menganalisisnya menggunakan *output SPSS for windows versi 16.0*, hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.1.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis

- 1) Pengaruh sebesar $b_1 = 0,534$ dengan nilai sig. 0,00 karena nilai sig. $< \alpha$ ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.
- 2) Pengaruh sebesar $b_2 = 0,753$ dengan nilai sig. $< \alpha$ ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.

1. Uji-t

Hasil analisa uji-t pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

**Tabel 4.17 Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.346	1.526		.882	.382
KEPEMIMPINAN	.534	.106	.499	5.025	.000
KOMUNIKASI	.753	.158	.475	4.777	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

- a. Pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1 = 0,534$.

Berdasarkan *output SPSS for window versi 16.0* pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 5,025$ dengan probabilitas **Sig = 0,000**.

Karena nilai $t_{hitung} (5,025) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai Sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka dengan demikian secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

- b. Pengaruh parsial Komunikasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,753$.

Berdasarkan *output SPSS for window versi 16.0* pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 4,777$ dengan probabilitas **Sig = 0,000**.

Karena nilai $t_{hitung} (4,777) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai Sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka dengan demikian secara parsial variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2. Uji Kelayakan Model (Uji-f)

Hasil *output* Uji Kelayakan Model Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan bantuan *SPSS for window versi 16.0* dan f_{tabel} yang telah diketahui berdasarkan distribusi tabel uji kelayakan model sebesar 3,18 serta nilai derajat signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Kelayakan Model ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	844.645	2	422.322	191.485	.000 ^a
Residual	105.865	48	2.206		
Total	950.510	50			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for window versi 16.0* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 191,485 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($191,485 > 3,18$) pada $\alpha = 5\%$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka dengan demikian secara simultan Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.

4.1.2.6 Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil Koefisien Determinasi (r^2) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan bantuan *SPSS for window versi 16.0* dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.884	1.485

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 16.0, tahun 2020

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,889 atau 88,9%. Kesimpulan yang didapat adalah variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan PT. Lee Rajawali makmur, sedangkan

sisanya 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lee Rajawali Makmur, yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliable untuk dilakukan penelitian.

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur

Hasil koefisien regresi berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) sebesar 0,534, yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,534.

Kemudian berdasarkan hasil uji parsial (uji t), secara parsial t_{hitung} variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 5,025 dengan nilai Sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($5,025 > 2,010$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh J.C Inaray, dkk (2016) yang menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji-t signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh L.K Soleha, dkk (2012) memperoleh hasil uji yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja adalah 41,9% dari 100%.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2013) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} = 6,337 > \text{nilai } t_{tabel} = 2,001$. Dengan demikian dapat diartikan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan.

4.2.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur

Hasil koefisien regresi berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,753 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,753 dan koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan uji parsial (uji-t), secara parsial t_{hitung} variabel komunikasi diperoleh sebesar 4,777, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,777 > 2,010$) dengan signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh W.F Hartono dan J.J Rotinsulu (2015) yang menemukan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji-t $0,048 < 0,05$.

Kemudian penelitian yang dilakukan Mandagie, dkk (2016) menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,006 ($< 5\%$ atau $< 0,05$). Sementara itu Maludin P (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 6,277 > t_{tabel} 2,052$.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lee Rajawali Makmur.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang ada, mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Rajawali Makmur, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

5.1 Kesimpulan

1. Dari pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lee Rajawali Makmur. Artinya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Dari pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lee Rajawali Makmur. Artinya komunikasi mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah melakukan pembahasan dan analisis terhadap PT. Lee Rajawali Makmur, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengingat kepemimpinan yang dimiliki oleh PT. Lee Rajawali Makmur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pihak atasan perusahaan diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinan yang sudah ada. Agar terciptanya kinerja karyawan yang meningkat dan stabil. Bagaimanapun kinerja yang baik terpengaruh dari kepemimpinan yang baik pula.
2. Pihak perusahaan sebaiknya mempertahankan interaksi yang terjadi dilingkungan perusahaan, entah antar karyawan maupun antara atasan dan karyawan, agar para karyawannya dapat mempertahankan potensi yang ada termasuk sikap dan sifat yang mendukung dalam peningkatan kinerjanya, sehingga tujuan atau sasaran dari perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A Devito, Joseph., 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Ainur Rahman, Moh. Dkk., 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 63 No. 1 Oktober 2018. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2703/3098>. Diakses tanggal 23 Juli 2019.
- Amstrong., 2003. *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak. alih bahasa oleh Ati cahayani*. Jakarta: PT Gramedia.
- Bramantyo, Andre., 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmino, Bawen*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- C. Inaray, Jelita. Dkk., 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02 Tahun 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12559>. Diakses tanggal 17 Juli 2019.
- Dessler, Gary., 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Didin, Kurniadin. Iman, Machali., 2012. *Manajemen Pendidikan. Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*: Ar-Ruzz Media.
- Dr. Ulber Silalahi, M.A., 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Emron, Edison. Dkk., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- F. Hartono, Winastyo. Dkk., 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9246>. Diakses 17 Juli 2019. Hal. 908-916.

- Febriyandi, Rensius., 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Gaol, CHR. Jimmy L., 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi., 2010. *Download Tabel t untuk $df = 1 - 200$* . <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/21/download-tabel-t-untuk-d-f-1-200/>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2020.
- Karnita Soleha, Lilis. Dkk., 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/17>. Diakses tanggal 17 Juli 2019. Hal. 39-50.
- Kuncoro, Mudrajad., 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masambe, Fimce. Dkk., 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 September 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9717>. Diakses tanggal 9 Juni 2019. Hal.939-949.
- Masmuh, Abdullah., 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang : UMM Press.
- Moheriono., 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mulyana, Deddy., 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru.; Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nanang Martono., 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurudin., 2016. *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pandjaitan, Maludin., 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan*. Jurnal Ilmiah METHONOMI Vol. 3 No 1 (2017).
<http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/12>. Diakses 17 Juli 2019.
- Romli, Khomsahrial., 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Santoso, Eko., 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang. <https://eprints.dinus.ac.id/8643/>. Diakses 17 Juli 2019.
- Sedarmayanti., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sopiah., 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmanto., 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono., 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanti Mandagie, Angel., Dkk., 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

- Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11602>. Diakses tanggal 09 Juni 2019. Hal. 344-354.
- Sutrisno, Edy., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, Edy., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Kencana Media Group.
- Thoha, Miftah., 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Edisi I. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo., 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin.; Martinis.; Maisah., 2010. *Standarisasi kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.