

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
DEPARTEMEN PRODUKSI PT. ARMINDO
GALVANIZING INDUSTRY**

SKRIPSI

Diajukan memenuhi salah satu syarat menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh :

Laras Sinta Safitri

NIM:2015521329

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Laras Sinta Safitri

NIM : 2015521329

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Pascasarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 03 Maret 2020

Laras Sinta Safitri
NIM: 2015521329

SEKOLAH INGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – MAGISTER MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Laras Sinta Safitri
NIM : 2015521329
Program : Sarjana Program Studi Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi
PT. Armino Galvanizing Industry

Jakarta, 03 Maret 2020

Dosen Pembimbing,

Esti Handayani, SE., MM

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN
PRODUKSI PT. ARMINDO GALVANIZING INDUSTRY**



Laras Sinta Safitri
NIM: 2015521329

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Rabu tanggal 11 bulan Maret 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. Koentari, SE, MM
Ketua

Tanggal:

2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Anggota

Tanggal:

3. Esti Handayani, SE, MM
Anggota

Tanggal:

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal:

ABSTRAK

Komunikasi dan Kepemimpinan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Armindo Galvanizing Industry. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armindo Galvanizing Industry.

Penelitian dilakukan di PT. Armindo Galvanizing Industry dengan mengambil 48 pegawai sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armindo Galvanizing Industry dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.567$, artinya semakin tinggi Komunikasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armindo Galvanizing Industry dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.280$, artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Kata kunci :

Komunikasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Communication and Leadership are two of the factors that support relatively large in improving Employee Performance at PT. Armindo Galvanization Industry. To prove the effect of this research was conducted with the aim to find out the interaction and leadership of employee performance at PT. Armindo Galvanizing Industry.

Research conducted at PT. Armindo Galvanizing Industry by taking 48 employees as research samples. Data is collected by questionnaire instrument. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis and multiple determination coefficients are used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

Communication has an interest in Employee Performance at PT. Armindo Galvanizing Industry with a positive Direction of $b_1 = 0.567$, means the higher the Employee Performance.

Leadership has a role on Employee Performance at PT. Armindo Galvanizing Industry with a positive Direction of $b_2 = 0.280$, means that the higher the Leadership the higher the Employee Performance.

Keywords:

Communication, Leadership, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syuur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena Rahmat dan Karunianya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini. shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para shabatnya, serta kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Alhamdulillah, penulis telah menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry”** yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan program studi strata satu (S1) fakultas ekonomi manajemen (STIE IPWIJA) jurusan mnajemen sumber daya manusia.

Dalam penyusunan dan penulisan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Esti Handayani, SE., MM. Selaku dosen pembimbing yang dengan sabar membimbing dan selalu mengarahkan penulis agar dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.

4. Drs. Jayadi, M.M. Selaku Pembimbing Akademik yang selalu menjelaskan dan mengarahkan penulis dalam pengambilan mata kuliah.
5. Kepada orang tua Bapak Sapri dan Ibu Kokom serta keluarga besar terima kasih atas kasih sayang yang telah dicurahkan dan memberikan semangat yang luar biasa kepada saya dan do'a yang tidak pernah putus, semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dunia dan akhirat.
6. Kepada anak juga suami saya Yogie dan Kirana terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang telah dicurahkan sehingga memberikan semangat yang luar biasa kepada saya.
7. Kepada Mas Danu dan Teh Neneng terima kasih atas waktu, tenaga pikiran dan do'a yang telah diberikan kepada saya.
8. Kepada staff sistem dan produksi PT. Armindo Galvanizing Industry yang selalu mendukung saya dan membantu saya dengan ikhlas.
9. Kepada teman-teman F12 yang selalu mendukung, membantu juga selalu ada. Semoga keridhoan Allah senantiasa bersama kita semua.

Penulis sadar betul bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kesalahan dan kekurangan serta jauh dari kata sempurna.

Akhir kata penulis sangat berharap semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'allaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 03 Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Komunikasi	11
2.1.3. Kepemimpinan	13
2.1.4. Kinerja Karyawan	15
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.4. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB 3.....	25
METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2. Desain Penelitian.....	25

3.3.	Operasionalisasi Variabel.....	26
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	27
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.6.	Instrumentasi Variabel.....	28
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	29
3.7.1.	Metode Analisis.....	29
3.7.2.	Pengujian Hipotesis.....	32
BAB 4	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1.	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1.	Gambaran Obyek Penelitian.....	35
4.1.2.	Karakteristik Responden.....	36
4.1.3.	Uji Validitas Reliabilitas.....	38
4.1.4.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4.1.5.	Analisis Data.....	46
4.1.6.	Regresi Linier Berganda.....	50
4.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	52
4.2.	Pembahasan.....	55
4.2.1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.2.2.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
BAB 5	60
KESIMPULAN DAN SARAN.....		60
5.1.	Kesimpulan.....	60
5.2.	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....		63
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	20
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Komunikasi	39
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi	40
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	41
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	41
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Komunikasi	44
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	45
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.12 Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas	48
Tabel 4.13 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi	49
Tabel 4.14 Koefisien Variabel X1 dan X2 terhadap Y	50
Tabel 4.15 Anova Variabel X1 dan X2 terhadap Y	51
Tabel 4.16 Model Summary	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir	23
Gambar 3.1 Rencana Penelitian	26
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	37
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Gambar 4.3 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	47
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedasilisitas	49

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, suatu perusahaan memiliki visi dan misi yang dicanangkan sebagai tujuan dari organisasi bisnis itu sendiri. Perusahaan menyusun tata kelola manajemen yang dijalankan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang tergabung dalam suatu organisasi yang dibagi dalam beberapa satuan gugus tugas departemen, bagian, sampai dengan unit kerja terkecil. Seorang pemimpin disetiap unit gugus tugas melalui kepemimpinannya dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja individu anggota tim maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kontribusi penting tim produksi dalam keberhasilan pencapaian visi misi perusahaan yakni berupa keberhasilan dalam pencapaian target goal produksi baik kuantitas maupun kualitas dalam satu kurun periode kerja. Keberhasilan pencapaian target goal produksi dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor utama dari tim produksi itu sendiri. Oleh karena pentingnya keberhasilan pencapaian hasil kerja tim produksi dalam pencapaian visi misi perusahaan, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana faktor – faktor utama tersebut berpengaruh pada pencapaian hasil kerja tim. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti faktor komunikasi kerja tim dan faktor kepemimpinan leader dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan produksi.

Departemen produksi galvanize PT. Armindo Galvanizing Industry menetapkan target produksi berdasarkan pada asumsi-asumsi sumber daya produksi, sebagai berikut :

1. Man power/karyawan produksi yang sudah terlatih sejumlah 48 orang, yang mengisi di setiap fungsi tahapan proses sehingga produksi dapat berjalan.
2. Kelengkapan kelayakan pakai peralatan produksi yang rutin di kalibrasi dan di service rutin seperti Forklift, Crane, Bak Dipping, Burner, Scrubber dan alat pendukung lainnya.
3. Kelangsungan suplai Bahan baku dan bahan pendukung seperti Baja bahan, Zinc Amonium Clorida, Zinc Dross, Zinc Ash, HCl, dan bahan pendukung lainnya.
4. Garansi proses dan kontrol kualitas melalui System prosedur/SOP PT. Armindo Galvanizing Industry.

Dari keterpenuhan syarat dan kelayakan sumber daya produksi untuk mencapai target yang ditetapkan, maka dapat diasumsikan bahwasannya pencapaian target produksi galvanize secara logis dapat dicapai. Oleh karena fakta angka pencapaian produksi galvanize di periode 2019 berada di bawah target yang ditetapkan yakni rata-rata produksi bulanan adalah sebesar 53,5% dari target produksi yang ditetapkan. Maka hal ini menarik perhatian penulis untuk meneliti adakah faktor-faktor kinerja karyawan yang mempengaruhi terkait tidak tercapainya target produksi galvanize di periode 2019 di PT. Armindo Galvanizing Industry.

Penulis memilih komunikasi sebagai salah satu faktor utama yang berpengaruh dikarenakan komunikasi dalam dunia kerja berfungsi penting dalam transfer informasi dari satu pihak ke pihak yang lain. Seperti disampaikan Gitosudarmo dan Sudita dalam Pangewa (2004:25), menegaskan bahwa komunikasi ibaratnya darahnya organisasi yang menghubungkan bagian – bagian yang terpisah dalam organisasi. Sehingga semua bagian dalam tim memiliki kesepahaman dalam mencapai target goal tim dengan menjalankan aktivitas sesuai peran tugas wewenang dan tanggung jawab masing – masing.

Selanjutnya penulis memilih kepemimpinan leader sebagai faktor yang berpengaruh besar pula pada pencapaian hasil kerja tim dikarenakan didalam proses kerja dari awal hingga akhir tidak akan lepas dari peran pengelolaan tugas kepemimpinan seorang leader dalam menjalankan fungsi tugas manajemennya. Sebagai contoh yakni dalam kepemimpinan akan dapat dilihat bagaimana cara seorang leader dalam memberikan instruksi awal tugas, menjalankan fungsi pengawasan/supervisi, memberikan solusi atas permasalahan dalam proses kerja, mengambil keputusan penting dalam proses disaat diperlukan, memberikan evaluasi dan lain – lain fungsi kepemimpinannya. Seperti yang dijelaskan Stephen P. Robins dan Timothy A. Judge (2008: 413), tentang pentingnya kepemimpinan sebagai salah satu komponen dalam membentuk tim kerja yang efektif, dimana seorang pemimpin berperan dalam menentukan jadwal, menentukan ketrampilan yang harus dikembangkan, cara kelompok dalam menyelesaikan konflik, serta membuat dan mengubah keputusan.

Penulis memilih mengadakan penelitian di PT. Armindo Galvanizing Industry yang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang

industri pencelupan galvanize untuk material steel tower, steel structure dan hot dipping, seperti jembatan, gorong-gorong, guadrail. Dimana dalam industri ini, pencapaian hasil produksi dapat dilihat secara jelas dalam kuantifikasi satuan tonase dan kualitas hasil pencelupan galvanize. Penulis yang juga selaku karyawan aktif dari perusahaan ini melihat adanya kesenjangan antara target standard produksi yang ditetapkan dengan actual pencapaian hasil produksi pada periode tahun kerja 2019.

Lusiana (2018), berpendapat bahwa peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Berdasarkan pendapat herlina lusiana dalam penelitiannya yang menganalisa kinerja karyawan terhadap produktivitas penulis berasumsi terdapat keterkaitan yang erat antara kinerja karyawan produksi terhadap penurunan angka produksi PT. Armino Galvanizing Industry pada tahun 2019.

Penelitian Ladianto (2018), menjelaskan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Peneliti mengajukan saran berdasarkan hasil penelitiannya untuk mencapai produktivitas yang tinggi perlu diambil langkah peningkatan kinerja pegawai yakni peningkatan efisiensi dan efektifitas sumber daya, seperti pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, kelengkapan dan perlengkapan kerja, fasilitas, pelatihan, dan waktu kerja. Penulis berpendapat, hasil penelitian dari Candra Ladianto dengan judul pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang sangat relevan juga

dalam praktek pengelolaan organisasi perusahaan swasta yang mana kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014), produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Kemampuan para karyawan akan menentukan kinerja yang berpengaruh kepada produktivitas.

Dari ketiga pendapat peneliti dan ahli di atas, penulis memiliki asumsi kuat bahwa kinerja berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas organisasi.

Sehubungan dengan penurunan angka produksi PT. Armindo Galvanizing Industry pada periode 2019. Peneliti tertarik untuk meneliti variabel kinerja karyawan dalam kaitan pengaruh komunikasi dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PRODUKSI PT. ARMINDO GALVANIZING INDUSTRY”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry?
2. Berapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Armindo Galvanizing Industry. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.

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 Manajemen SDM.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan training, people development, dan peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Leader dan Dept. SDM perusahaan PT. Armindo Galvanizing Industry dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Armindo Galvanizing Industry.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi 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 dasar teori dan teori – teori umum ahli dibidangnya mengenai Komunikasi dan Kepemimpinan serta Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.

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

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya..

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam hal ini mencakup dari mulai siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan. Seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran yang sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Mengikuti definisi dari Peter F. Drucker (1999), efektif disini didefinisikan sebagai tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan yang benar. Setiap tenaga kerja tahu dan mampu memilih, menganalisa, serta melakukan apa yang seharusnya dilakukan dalam kaitannya dengan fungsinya di dalam perusahaan dan kaitannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan efisien disini di maksudkan sebagai tenaga kerja yang melakukan sesuatu dengan benar. Artinya, setelah tenaga kerja memahami dan mampu mengetahui apa yang semestinya dilakukan, namun juga tenaga kerja mampu melakukannya dengan benar.

Berdasarkan konsep ini, maka kunci pokok Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana kita mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan

yang tersedia dalam organisasi bisnis kita, dan bagaimana kita dapat memelihara dan mempertahankannya. Bagaimana mendapatkan dan memelihara orang yang tepat bagi bisnis yang sedang kita jalankan memerlukan proses dari mulai merencanakan, mendapatkan sampai dengan memelihara orang yang tepat tersebut. Secara mekanis, maka keseluruhan proses tersebut di namakan dengan proses Manajemen Sumber Daya Manusia.

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 dari mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industri, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi secara lebih efektif dan efisien, menurut Sofyandi (2009:6)

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2006:10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2002:2), adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Difinisi diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan. Dengan adanya hubungan antara individu dan perusahaan, maka

tujuan perusahaan akan tercapai. MSDM dapat didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

2.1.2. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain. Selain dengan cara verbal, komunikasi juga bisa dilakukan dengan bahasa tubuh atau menggunakan gesture untuk tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi atau bisnis, komunikasi memiliki peran sangat penting karena merupakan bentuk koordinasi antar anggota atau tim untuk menyampaikan ide dan gagasan.

Menurut Harold D. Lasswell (2006), komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dari pendapat Mangkunegara mengandung arti setidaknya dalam komunikasi terdapat proses pemindahan informasi yang dilakukan antara dua pihak atau lebih. Menurut Mangkunegara (2013:145) dalam Nurmaidah Br Ginting (2018:133).

Menurut Daryanto (2011:166-167) dalam Nurmaidah Br Ginting (2018:133), tujuan utama komunikasi adalah untuk membangun atau menciptakan pemahaman atau pengertian bersama. Pada pendapat Daryanto dikemukakan tujuan komunikasi yang dilakukan dimana pada umumnya adalah untuk membangun atau menciptakan pemahaman atau pengertian bersama.

Adapun pendapat Iman dan Siswandi (2007:154) dalam Nurmaidah Br Ginting (2018:133), Komunikasi yang efektif dan efisien memiliki arti yang sangat penting bagi manajemen didalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi. Sedangkan dalam pendapat Iman dan Siswandi ditekankan pentingnya tujuan komunikasi sebagai syarat telah dilakukannya komunikasi.

Dari ketiga pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa didalam komunikasi setidaknya harus tercakup aspek – aspek sebagai berikut :

- Pelaku komunikasi, dimana berjumlah minimal dua pihak atau lebih.
- Isi komunikasi, baik berupa informasi, ide atau pengertian.
- Proses pemindahan/transfer, termasuk didalamnya metode dan media yang digunakan.
- Syarat efektif dan efisien.
- Evaluasi tujuan atas komunikasi yang telah dilakukan.

Didalam komunikasi terkandung unsur dimensi indikator – indikator, menurut Harold D. Lasswell (2006) sebagai berikut :

1. Komunikator (*communicator, source, sender*)

Dalam hal ini sebagai pihak yang menjadi awal dari munculnya komunikasi.

2. Komunikan (*communicant, communicatee, receiver, recipient*)

Dalam hal ini sebagai pihak kedua atau penerima.

3. Media (*channel, media*)

Dalam hal ini adalah saluran atau media yang digunakan dalam komunikasi.

4. Pesan (*message*)

Merupakan isi dari komunikasi.

5. Efek (*effect, impact, influence*)

Akibat yang timbul dari komunikasi yang dilakukan (tujuan komunikasi).

Dalam pendapat yang lain menurut Mangkunegara (2013:148-150), ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak receiver, yaitu ketrampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

2.1.3. Kepemimpinan

Seiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk

mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut kartini kartono (2010:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.

Sedangkan menurut Robbins (2008:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai (2013:3) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari penjelasan diatas mengenai kepemimpinan, penulis merumuskan indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok.

Pengaruh seorang leader sangat penting dalam mengawal setiap kegiatan operasional kerja timnya agar terukur dan terarah sesuai targer yang hendak di capai. Leader memberi pengaruh kepada para

anggota kelompoknya melalui pemahan dan perencanaan kerja, penyiapan sarana dan prasarana kerja, pengontrolan proses kerja dan evaluasi hasil kerja.

2. Mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan suatu tim merupakan keberhasilan bagi semua atau setiap individu dalam tim tersebut. Oleh karena itu, setiap kegiatan masing-masing individu dari proses awal sampai proses akhir harus merujuk pada tujuan bersama tim.

3. Memberikan manfaat individu dan organisasi.

Kepemimpinan yang berhasil salah satu indikatornya adalah dapat memberika manfaat bagi individu dalam tim tersebut maupun memberikan efek positif bagi pencapaian tim /organisasi. Manfaat bagi individu dapat berupa peningkatan skill dan pengetahuan, pemenuhan eksistensi dan aktualisasi diri individu. Yang mana peningkatan kualitas individu tersebut akan berkontribusi penting dalam pencapaian kinerja organisasi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penentu utama suatu produktivitas, yang seringkali digunakan sebagai tolok ukur kunci keberhasilan ataupun kemajuan suatu organisasi, karena perannya yang paling besar dalam menghasilkan *output* yang berkualitas, yang mana dalam organisasi kerja akan dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja dan pertumbuhan modal. Proses untuk menghasilkan *output* baik dalam bentuk barang ataupun jasa, yang dilakukan dengan produktif yaitu

mengutamakan efisiensi, efektivitas, kualitas dan ramah lingkungan, akan meningkatkan keuntungan perusahaan/organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan organisasi usaha.

Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Arif (2016:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:50) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Wilson (2012:231) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson (2012:231) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Wilson (2012:234), sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu atau standar perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian yang lain.

4. Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan.

5. Tanggung Jawab

Setiap fungsi peran dalam organisasi membutuhkan tanggung jawab dari pemangku jabatan untuk memastikan tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target.

Produksi galvanize adalah aktivitas kerja bagian produksi dimana dilakukan pelapisan celup panas zinc galvanize pada produk baja konstruksi sesuai dengan spesifikasi standard yang telah ditetapkan dalam SOP perusahaan. Pada manual SNI : 07-7033-2004, dijelaskan proses – proses dalam produksi galvanizing antara lain :

1. Proses Persiapan (Preparation).

Tahap persiapan berfungsi untuk menghilangkan asam basa yang merupakan bahan pengotor yang menempel pada spesimen, hal ini dimaksudkan agar diperoleh kondisi permukaan yang bersih dan diperoleh hasil lapisan yang baik.

2. Proses Degreasing.

Proses degreasing merupakan proses yang bertujuan untuk menghilangkan kotoran, minyak, lemak, cat dan kotoran padat lainnya yang menempel pada permukaan spesimen.

3. Proses Pickling.

Proses pickling bertujuan untuk menghilangkan karat yang melekat pada permukaan spesimen dengan cara di celupkan ke dalam larutan HCl (asam klorida) atau H_2SO_4 (asam sulfat).

4. Proses Fluxing.

Proses fluxing merupakan proses pelapisan awal dengan menggunakan Zinc Amonium Chloride (ZAC).

5. Proses Drying.

Proses drying merupakan proses pengeringan dan pemanasan awal dengan menggunakan gas panas yang suhunya kurang lebih 150° .

6. Proses Hot Dip Galvanizing.

Pelapisan secara Hot Dip Galvanizing (pelapisan secara celup panas) adalah suatu proses pelapisan dimana logam pelapisnya dipanaskan terlebih dahulu hingga mencair, kemudian logam yang akan dilapisi yang biasa disebut logam dasar dicelupkan ke dalam bak galvanize yang telah berisi seng cair tadi, sehingga dalam beberapa saat logam tersebut akan terlapisi oleh lapisan berupa lapisan paduan antara logam pelapis (seng) dengan logam dasar dalam bentuk ikatan metalurgi yang kuat dan tersusun secara berlapis-lapis yang disebut fasa. Pelapisan dengan metode Hot Dip Galvanizing sering juga disebut dengan proses

pelapisan logam dengan logam lain yang lebih anodik sesuai dengan deret galvanik.

7. Proses Finishing.

Proses finishing adalah bagian akhir dari proses pelapisan berupa menghaluskan permukaan yang runcing yang disebabkan oleh cairan seng yang hendak menetes namun telah mengering terlebih dahulu.

Catatan pencapaian hasil produksi galvanize dan evaluasinya di PT. Armino Galvanizing Industry dapat dilihat dari form PICA/Problem Identification Correction Action (contoh form terlampir : AGI-AMS-04-13-13) yang mencantumkan indikator pencapaian dibandingkan dengan target standard, antara lain :

1. Target Produksi dalam tonase.

Acuan minimal pencapaian produksi yang diukur dalam kuantifikasi tonase per total jam kerja dalam satu periode evaluasi. (Kg/jam)

2. Target Repair dan target reject.

Target repair dalam hal ini adalah acuan kuantifikasi prosentase maksimal perbaikan yang harus dilakukan atas material baja galvanized hasil produksi yang sudah selesai. (< 0,20 % dari total tonase material baja yang dikerjakan).

Target reject dalam hal ini adalah acuan kuantifikasi prosentase maksimal atas material baja galvanized gagal produksi. (< 0,06 % dari total tonase material baja yang dikerjakan).

Pencapaian kuantitas dan kualitas karyawan produksi dijadikan salah satu data penilaian kinerja yang digabung dengan aspek – aspek penilaian kinerja yang lain oleh bagian HRD.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rensius Febriyandi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Metode wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi	Penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2.	Andre Bramantyo (2010)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuesioner (angket) dan dokumentasi	Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3.	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuesioner	Komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
4.	Dandy Rahman (2014)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah analisis regresi jalur	Hasil uji variabel kompetensi (x1), kepemimpinan (x2), motivasi (z) terhadap kinerja (y) memiliki nilai $\alpha < 0.05$, (x1, 0.037, x2, 0.004, z, 0.034) sehingga H_0 ditolak. Kesimpulan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dari penelitian ini adalah kompetisi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Andi Susanto dan Hastin Umi Anisa (2013)	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 48 karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dari contoh – contoh penelitian terkait dan studi literatur dapat dijelaskan bahwa keterkaitan antar masing-masing variable yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja.

Gitosudarmo dan Sudita dalam Pangewa (2004:25), menegaskan bahwa komunikasi ibaratnya darahnya organisasi yang menghubungkan bagian – bagian yang terpisah dalam organisasi. Dengan komunikasi maka antar bagian atau antar individu dalam suatu tim akan dapat menghubungkan kerjasama satu sama lain sehingga fungsi tugas peran tanggung jawab sebagai kerangka kinerja masing – masing pihak dapat tercapai dengan baik.

Dengan adanya komunikasi maka fase – fase proses kerja di perusahaan dapat berjalan secara berkelanjutan. Seperti hal umum yang dipahami bahwa setiap bentuk tugas atau pekerjaan di dalam perusahaan adalah berupa aktivitas – aktivitas yang terkontrol dan terstandard parameternya dalam SOP. Setiap

instruksi tugas yang menjadi dasar dari aktivitas kerja harus disampaikan secara jelas dan detail. Oleh sebab itu, komunikasi sangatlah vital dalam interaksi di dunia kerja.

Sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan dugaan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja satuan unit kerja.

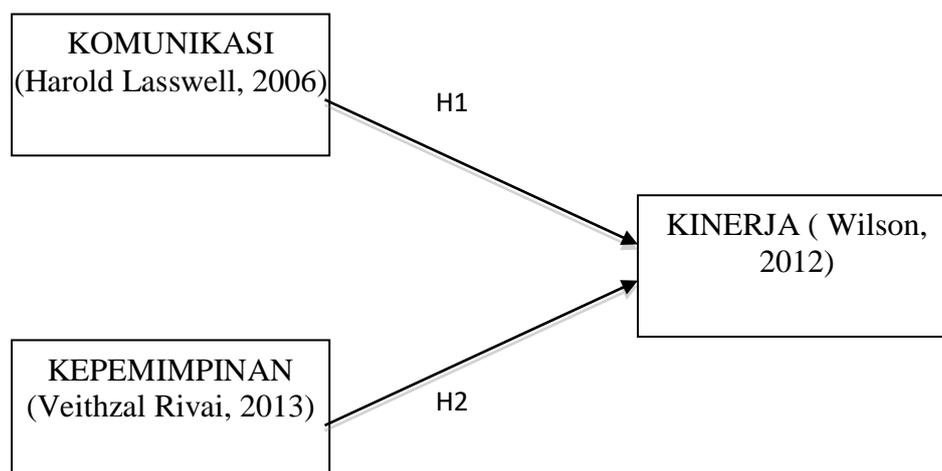
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Di setiap organisasi dipastikan akan selalu ada peran pemimpin sesuai jenjang levelnya yang ditunjuk untuk mengelola organisasi tersebut agar dapat berhasil mencapai tujuannya. Peran seorang pemimpin atau leader disini sangatlah vital dalam mengelola kerja organisasi baik saat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengontrolan dan evaluasi perbaikan.

Penulis menduga bahwa kepemimpinan leader akan berpengaruh langsung pada keberhasilan pengelolaan kinerja tim dengan kata lain secara tidak langsung akan berpengaruh secara signifikan pada pencapaian hasil kerja dalam hal penelitian ini yakni kinerja karyawan produksi galvanize.

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

Gambar 2.1.
Alur Pikir



Alur	Sumber
Komunikasi → Kinerja	(Harold Lasswell, 2006; Dimas Okta Ardiansyah 2016)
Kepemimpinan → Kinerja	(Kartini Kartono, 2010 ; Robbins, 2008 ; Veithzal Rivai, 2013)

2.4. Hipotesis Penelitian

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

1. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.
2. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.

BAB 3.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di departemen produksi PT. Armindo Galvanizing Industry. Penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

Kegiatan	Jan 2020				Feb 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan			■	■				
Penyusunan Proposal			■	■				
Pengumpulan Data								
Analisis Data					■	■		
Pelaporan							■	

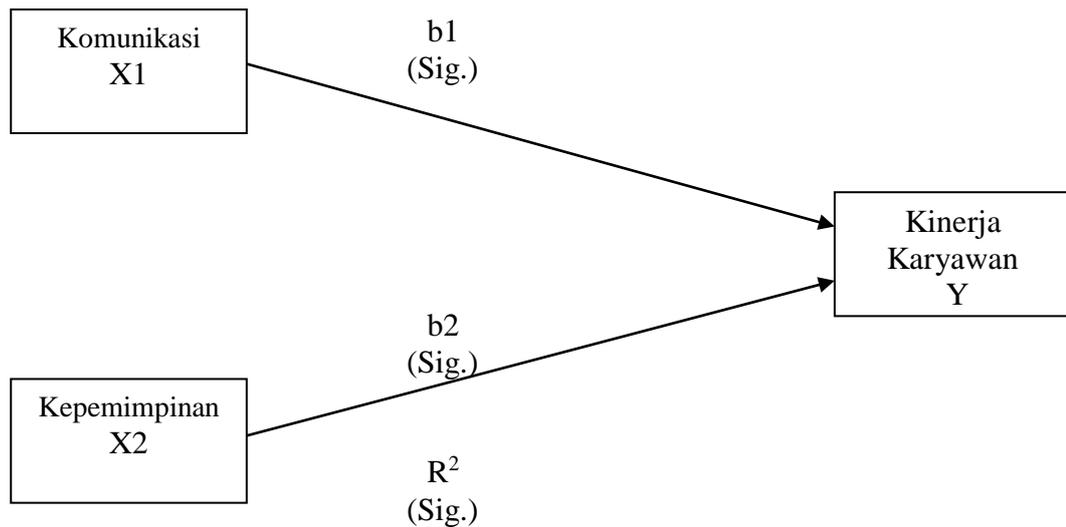
3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu komunikasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu kepemimpinan dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.
Rencana Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Komunikasi (X1) (Lasswell, 2006)	Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.	1. Komunikator (<i>communicator, source, sender</i>) 2. Komunikan (<i>communicant, communicatee, receiver, recipient</i>) 3. Media (<i>channel, media</i>) 4. Pesan (<i>message</i>) 5. Efek (<i>effect, impact, influence</i>)

Kepemimpinan (X2) (Rivai, 2013)	Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok. 2. Mencapai tujuan bersama. 3. Memberikan manfaat individu dan organisasi.
Kinerja Karyawan (Y) (Wilson, 2012)	kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kerjasama 5. Tanggung Jawab

3.4. 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.Armino Galvanizing Industry Departemen Produksi yang berjumlah 48 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). Metode sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh/total, berarti keseluruhan dari 48 karyawan Departemen Produksi PT. Armino Galvanizing Industry.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas operator di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry dalam proses produksi galvanize.
- b. Studi dokumentasi Quality System terkait hasil produksi periode kerja yang diteliti pada periode 2019 melalui form PICA (Quality System – AGI, 2019: AGI-AMS-04-13-13).
- c. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala *Likert* sebanyak 5 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 5 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variable 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.

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 $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan 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. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variable penelitian berasal dari data variable 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.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variable bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variable bebas satu dengan lainnya setara (*independen*). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segi empat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Komunikasi

b_2 = Koefisien Regresi Kepemimpinan

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variable independen komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry

- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Armindo Galvanizing Industry.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Obyek Penelitian

PT. Armindo Galvanizing Industry adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri konstruksi baja diatas lahan seluas 4 Ha yang terletak di Jalan Raya Gunung Putri km. 8, Desa Gunung Putri, Cibinong, Bogor. Dengan dukungan karyawan yang berpengalaman dan peralatan dengan teknologi terbaru serta ukuran bak galvanis panjang 12,5 m, lebar 1,5 m, dan tinggi 2,6 m dengan kapasitas produksi sebesar 3.500 Ton/bulan PT. Armindo Galvanizing Industry menjadi solusi untuk melindungi properti anda dari korosi.

Visi

- Menjadi perusahaan indonesia berskala global di industri infrastuktur, property dan perhotelan yang terdepan dan memiliki keuntungan serta pertumbuhan yang berkesinambungan.
- Menjadi perusahaan publik (Tbk) yang dinamis dan dikelola secara profesional, yang memiliki keuntungan dan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Misi

- Menjadi mitra strategis instansi pemerintah dan swasta dalam pembangunan industri infrastruktur dan property.

- Menyediakan produk steel fabrication yang berkualitas, serta produk property dan perhotelan untuk memenuhi kebutuhan pasar indonesia regional dan global.
- Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan mitra usaha.
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan, mitra usaha serta keuntungan kepada pemegang saham secara berkesinambungan.

4.1.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 48 pegawai produksi PT. Armindo Galvanizing Industry sebagai responden penelitian.

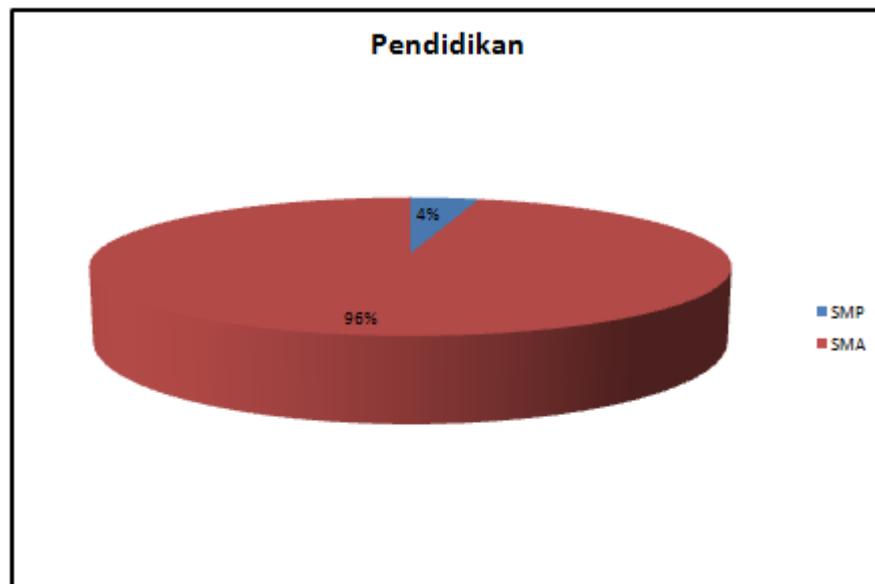
Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SMP	2	4%
SMA	46	96%
Total	48	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMP adalah 2 orang (4%), responden yang pendidikan terakhirnya SMA adalah 46 orang (96%). Perbandingan responden berdasarkan Usia dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

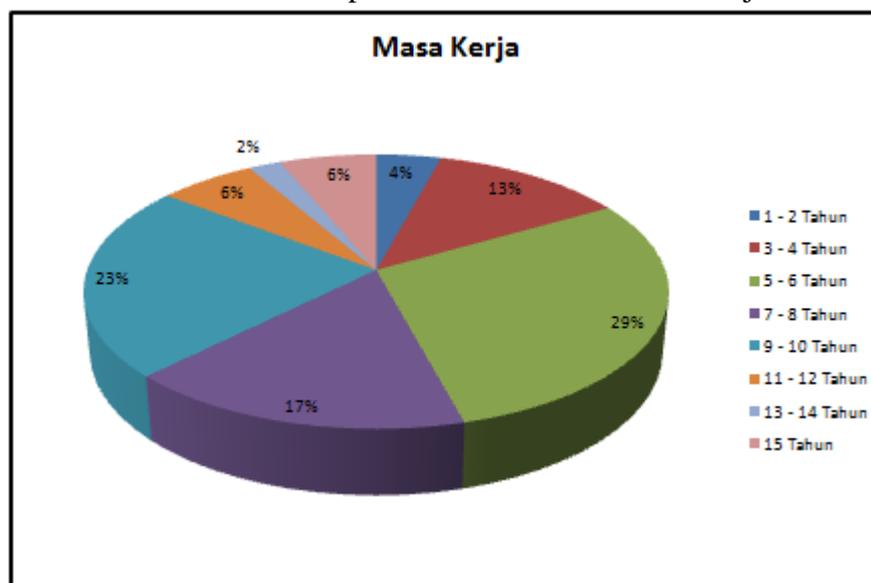
Masa Kerja	Jumlah	%
1-2 Tahun	2	4%
3-4 Tahun	6	13%
5-6 Tahun	14	29%
7-8 Tahun	8	17%
9-10 Tahun	11	23%
11-12 Tahun	3	6%
13-14 Tahun	1	2%
15 Tahun	3	6%
Total	48	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang Masa Kerjanya 1-2 Tahun adalah 2 orang (4%), responden yang Masa Kerjanya 3-4 Tahun adalah 6 orang (13%),

responden yang Masa Kerjanya 5-6 Tahun adalah 14 orang (29%), responden yang Masa Kerjanya 7-8 Tahun adalah 8 orang (17%), responden yang Masa Kerjanya 9-10 Tahun adalah 11 orang (23%) responden yang Masa Kerjanya 11-12 Tahun adalah 3 orang (6%), responden yang Masa Kerjanya 13-14 Tahun adalah 1 orang (2%), responden yang Masa Kerjanya 15 Tahun adalah 3 orang (6%). Perbandingan responden berdasarkan Usia dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variable yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Komunikasi

Data variable komunikasi (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variable komunikasi diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,284 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,284 maka tidak valid

Hasil uji validitas variable komunikasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Komunikasi

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	41,8958	7,414	,549	,763
X1.2	41,8333	8,099	,358	,786
X1.3	41,8125	7,815	,425	,779
X1.4	41,8542	7,531	,468	,774
X1.5	41,8958	7,627	,470	,773
X1.6	41,9375	7,719	,431	,778
X1.7	41,7917	7,913	,397	,782
X1.8	41,7708	7,457	,585	,760
X1.9	41,7292	7,946	,479	,774
X1.10	41,7917	7,700	,477	,773

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variable komunikasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan.

Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total

Correlation > 0.284) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable komunikasi seluruhnya valid.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variable komunikasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.792 > 0.6$) maka variable komunikasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Data variable kepemimpinan (X2) diperoleh dari 11 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.11. Validitas variable kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,284$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,284$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variable kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

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	46,1250	15,899	,612	,868
X2.2	46,2500	14,872	,711	,860
X2.3	46,2500	14,915	,701	,861
X2.4	46,2083	15,402	,597	,868
X2.5	46,2292	15,755	,554	,871
X2.6	46,2917	15,488	,564	,870
X2.7	46,2083	16,679	,380	,881
X2.8	46,1458	15,659	,606	,868
X2.9	46,1042	15,500	,670	,864
X2.10	46,1667	15,716	,638	,866
X2.11	46,3542	15,340	,493	,877

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variable kepemimpinan dilakukan terhadap 11 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.284) untuk seluruh item, maka 11 item indikator pengukur variable kepemimpinan seluruhnya valid.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	11

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$

0,6. Uji reliabilitas variable kepemimpinan dilakukan terhadap 11 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.879 > 0.6$) maka variable kepemimpinan yang diukur menggunakan 11 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Data variable Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variable pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,284 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,284 maka tidak valid

Hasil uji validitas variable kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

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	41,9583	6,424	,503	,737
Y.2	42,1875	6,198	,425	,745
Y.3	42,0833	5,950	,560	,725
Y.4	42,0625	6,443	,359	,754
Y.5	42,1042	5,840	,599	,718
Y.6	42,2083	6,466	,316	,761
Y.7	42,1042	6,606	,322	,758
Y.8	42,0000	6,340	,502	,736
Y.9	41,9583	6,679	,373	,751
Y.10	42,0833	6,546	,355	,754

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variable kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.284) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable kinerja karyawan seluruhnya valid.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,764	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variable kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.764 > 0.6$) maka variable kinerja karyawan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Komunikasi

Data variable komunikasi berasal dari jawaban 10 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Skala yang peneliti pakai adalah 2 skala dimana skala tertinggi 5 dan skala terendah 1. Kategori yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 2 kategori (Baik dan Buruk) dimana mean menjadi nilai tengah teoritik.

$$\text{Mean} = \frac{\text{skala tertinggi} + \text{skala terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$\text{Mean} = \frac{5 + 1}{2} = 3$$

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Komunikasi

Statistics

KOMUNIKASI

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		4,6405
Median		4,7000
Mode		4,90
Minimum		3,30
Maximum		5,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Nilai terendah empiris jawaban terendah 3,30 dan tertinggi 5,00 dengan rentang skor 1,70 sehingga diperoleh nilai rata-rata 4,64 dan nilai tengah empirik 4,70 serta nilai yang paling sering muncul adalah 4,90. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,64 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Komunikasi cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Data variable Kepemimpinan berasal dari jawaban 11 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Skala yang peneliti pakai adalah 2 skala dimana skala tertinggi 5 dan skala terendah 1. Kategori yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 2 kategori (Baik dan Buruk) dimana mean menjadi nilai tengah teoritik.

$$\text{Mean} = \frac{\text{skala tertinggi} + \text{skala terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$\text{Mean} = \frac{5 + 1}{2} = 3$$

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Statistics		
KEPEMIMPINAN		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		4,6212
Median		4,7273
Mode		4,82
Minimum		3,09
Maximum		5,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Nilai terendah empiris jawaban terendah 3,09 dan tertinggi 5,00 dengan rentang skor 1,91 sehingga diperoleh nilai rata-rata 4,62 dan nilai tengah empirik 4,72 serta nilai yang paling sering muncul adalah 4,82. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,62 > 3$) maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Data variable Kinerja Karyawan berasal dari jawaban 10 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Skala yang peneliti pakai adalah 2 skala dimana skala tertinggi 5 dan skala terendah 1. Kategori yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 2 kategori (Baik dan Buruk) dimana mean menjadi nilai tengah teoritik.

$$\text{Mean} = \frac{\text{skala tertinggi} + \text{skala terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$\text{Mean} = \frac{5 + 1}{2} = 3$$

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA_KARYAWAN		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		4,6750
Median		4,8000
Mode		4,80
Minimum		4,00
Maximum		5,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Nilai terendah empiris jawaban terendah 4,00 dan tertinggi 5,00 dengan rentang skor 1,00 sehingga diperoleh nilai rata-rata 4,67 dan nilai tengah empirik 4,80 serta nilai yang paling sering muncul adalah 4,80. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,67 > 3$) maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan cenderung baik.

4.1.5. Analisis Data

Analisis regresli linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis.

Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot

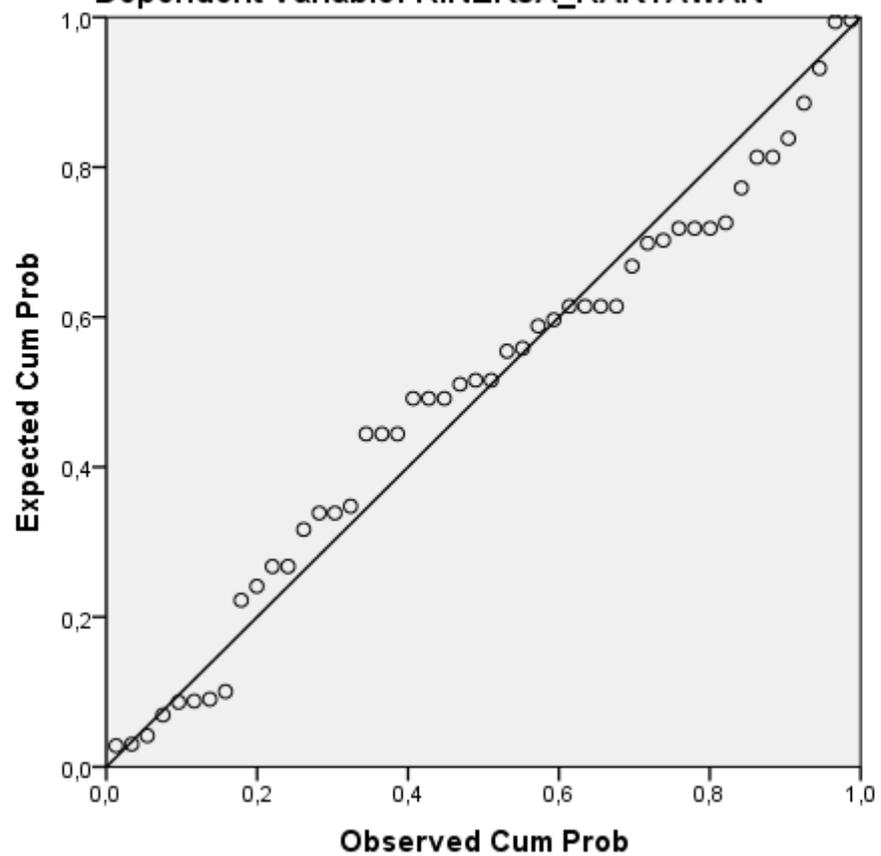
menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variable yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.3

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-Plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melenar menjauhi garis diagonal. Dalam hal ini grafik

menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

2. Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.720 dan VIF 1.388. Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0.720 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.388 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 4.12
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMUNIKASI	,720	1,388
	KEPEMIMPINAN	,720	1,388

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil tabel diatas menunjukkan nilai VIF Komunikasi adalah 1,388 dan nilai VIF Kepemimpinan 1,388. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sedangkan nilai *Tolerance* masing-masing variabel adalah Komunikasi sebesar 0,720 dan

Kepemimpinan 0,720. Artinya tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,1.

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2,346$. Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW (2,346) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.13
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	2,346 ^a

a. Predictors: (Constant),
KEPEMIMPINAN,
KOMUNIKASI

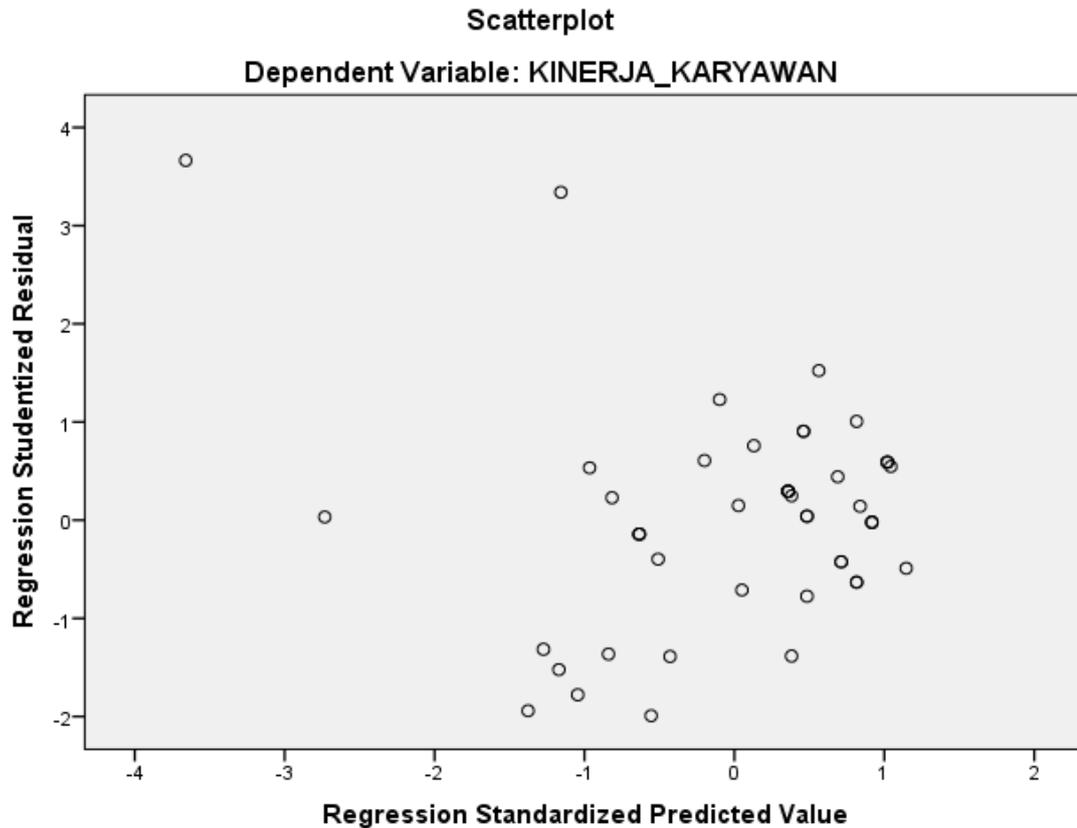
b. Dependent Variable:
KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

4. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.5
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

4.1.6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,751	,289		2,598	,013
1 KOMUNIKASI	,567	,070	,622	8,044	,000
KEPEMIMPINAN	,280	,054	,397	5,139	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.751 + 0.567X_1 + 0.280X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 0.751$ menunjukkan proyeksi nilai Y (kinerja karyawan) yang bernilai positif dengan asumsi variabel penelitian X1 (komunikasi) dan X2 (kepemimpinan) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi X1 (komunikasi) sebesar $b_1 = 0.567$ menunjukkan bahwa X1 (komunikasi) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 (kepemimpinan) sebesar $b_2 = 0.280$ menunjukkan bahwa X2 (kepemimpinan) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) dengan arah positif.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

a. Hasil uji F

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji kelayakan model yaitu Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15
Anova Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,894	2	1,447	93,600	,000 ^b
Residual	,696	45	,015		
Total	3,590	47			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, F-Hitung 93,600 dengan signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel komunikasi dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Model regresi menunjukkan nilai F-Hitung sebesar 93,600 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($93,600 > 0,05$) pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu analisis dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

b. Hasil Uji t-testuji t menunjukkan signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam model penelitian ini untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Armindo Galvanizing Industry. Hasil uji t dijelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar $b_1 = 0.567$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.751 + 0.567X_1 + 0.280X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar $b_1 = 0,567$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari nilai uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$).

Maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang artinya pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan.

2. Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar $b_2 = 0.280$ pada model persamaan regresi linier ganda \hat{Y}

= $0.751 + 0.567X_1 + 0.280X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi kepemimpinan (X_2) sebesar $b_2 = 0,280$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari nilai uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$).

Maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang artinya pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka sejauh mana kesesuaian persamaan regresi tersebut dengan data. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Model Summary Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,798	,12434

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (R Square) sebesar 0.806 yang menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 dalam

model secara bersama-sama mampu menjelaskan 80,6% variasi Y sedangkan 19,4% sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

Pengukuran variable penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variable penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variable penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variable telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variable penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variable penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap komunikasi dan kepemimpinan cenderung positif dan dapat diuraikan sebagai berikut :

Variabel komunikasi yang telah diuji secara deskriptif telah memenuhi syarat dengan nilai rata-rata 4,64. Karena nilai empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik yaitu ($4,64 > 3$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi cenderung positif/baik.

Variabel kepemimpinan yang telah diuji secara deskriptif telah memenuhi syarat dengan nilai rata-rata 4,62. Karena nilai empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik yaitu ($4,62 > 3$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan cenderung positif/baik.

Variabel kinerja karyawan yang telah diuji secara deskriptif telah memenuhi syarat dengan nilai rata-rata 4,67. Karena nilai empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik yaitu ($4,67 > 3$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan cenderung positif/baik.

Dari uji model diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,806 yang menunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan 80.6% variasi kinerja karyawan. Sedangkan 19,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Artinya semakin efektif komunikasi yang dilakukan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.567$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.751 + 0.567X_1 + 0.280X_2$.

Berdasarkan hasil uji persial (uji-t) Komunikasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,567$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari nilai uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_{1a} diterima yang artinya pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Harold D. Lasswell (2006), komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang

menimbulkan efek tertentu. Karena komunikasi di dalam dunia kerja berfungsi sebagai alat interaksi yang berpengaruh besar pada proses dari awal sampai penyelesaian tugas. Adapun komunikasi dalam dunia kerja berupa :

- Awal proses : pemberian instruksi kerja, persiapan, koordinasi.
- Dalam proses : pengontrolan, koreksi.
- Akhir proses : pelaporan, evaluasi.
- Briefing, meeting, pengumuman, pengenalan/sosialisasi, dll.

Dalam kajian yang lain, Dimas Okta Ardiansyah (2016), meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi sangatlah penting untuk sebuah kelancaran dan pencapaian kerja. Proses kerja akan berjalan lancar apabila instruksi tugas dari awal dikomunikasikan dengan baik, dalam artian tugas dipahami oleh pelaksana tugas. Disamping itu dengan komunikasi yang efektif maka koordinasi antar lini baik internal maupun eksternal yang berpengaruh pada proses kerja dapat berjalan dengan baik. Demikian halnya terkait pengontrolan proses kerja, koreksi yang cepat jika terjadi kesalahan dalam proses kerja akan dapat dilakukan dengan komunikasi baik sampai dengan pelaporan kerja dan evaluasi-evaluasi kegiatan yang dilakukan.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Artinya semakin efektif seorang pemimpin

mengatur dan mengelola operator dibawah kepemimpinan yang dilakukan maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi nilai koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar $b_2 = 0.280$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.751 + 0.567X_1 + 0.280X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji persial (uji-t) kepemimpinan (X2) sebesar $b_1 = 0,280$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari nilai uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$). Maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang artinya pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

Menurut kartini kartono (2010:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Seorang pemimpin yang kompeten akan mampu memberi contoh, menyemangati, mengarahkan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga anggota dalam tim kerja yang dipimpinnya akan dengan suka rela melaksanakan tugas demi keberhasilan bersama.

Menurut Dandy Rahman (2014), dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kompetisi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Jember Indonesia. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetisi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kaitan penelitian ini, penulis menggunakan sebagai referensi argumentasi atas pendapat Dandy Rahman (2014) tentang variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perilaku seorang pemimpin akan dijadikan contoh

ataupun model yang ditiru oleh bawahannya, baik berupa kedisiplinan, keteraturan kerja, tanggung jawab, maupun perilaku kerja yang lain. Seorang leader yang baik juga akan memahami gambaran atau profil mental psikologis bawahannya sehingga dia paham menggunakan cara yang tepat untuk menjaga motivasi atau semangat kerja tim kerjanya. Seorang pemimpin yang baik akan mampu menjaga keseimbangan suasana kerja untuk selalu dalam kondisi harmonis untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangatlah penting untuk berjalannya suatu organisasi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh model hasil penelitian dengan model persamaan linier berganda $\hat{Y} = 0.751 + 0.567X_1 + 0.280X_2$ yang layak atau memiliki tingkat *goodness of fit test*. Karena pada model tersebut variabel komunikasi dan kepemimpinan mampu menjelaskan 80.6% variasi kinerja karyawan. Berdasarkan model hasil penelitian tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armindo Galvanizing Industry dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.567$, artinya semakin tinggi Komunikasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armindo Galvanizing Industry dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.280$, artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Setelah semua data diolah dan diteliti juga sudah disimpulkan diatas, maka penulis memberikan saran bagi perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan komunikasi yang sudah berjalan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan semakin baik lagi. Diantaranya dengan memonitor arus informasi kerja antar bagian maupun antar departemen. Memastikan alat/perangkat (*hardware* maupun *software*) yang digunakan sebagai media komunikasi perusahaan dapat bekerja/berfungsi dengan baik.
2. Memiliki perangkat khusus dalam proses seleksi penerimaan karyawan untuk level leader ke atas. Disamping itu perusahaan juga disarankan memiliki program kerja berkelanjutan untuk menciptakan pemimpin-pemimpin kompeten di setiap unit kerja dalam organisasi perusahaan.. Evaluasi kepemimpinan leader yang ada harus dijalankan secara objektif demi keberhasilan penerapan fungsi-fungsi manajemen kerja.
3. Manajemen perusahaan diharapkan juga memiliki parameter/alat ukur untuk mengetahui apakah komunikasi dan kepemimpinan yang ada dalam organisasi perusahaan berjalan baik.
4. Kepada peneliti yang mengambil fokus tema penelitian serupa disarankan memasukkan faktor latar belakang budaya sebagai salah satu variabel penelitiannya dikarenakan perbedaan latar belakang budaya asal dari karyawan / individu perusahaan bisa menyebabkan pemahaman bahasa yang berbeda dan juga pola perilaku yang berbeda tanpa mengandung unsur yang diskriminatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Bank Mandiri Tarakan*. eJurnal Psikologi Volume 2, No 1.
- Ardiansya, Okta Dimas. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1, Januari*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Bramantyo, Andre. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negri Semarang*.
- Daryanto. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Bandung : PT. Sarana Tutorial Nurani.
- Drucker, Peter F. 1999. *Manajemen: Tugas, Tanggung Jawab dan Perilaku*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cempaka Putih : CAPS.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Angkas.
- Iman, Indra dan Siswandi. 2007. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ladianto, Candra. 2018. *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang*. Universitas Islam Negri Sumatera Utara, Medan.

- Lasswell, Harold D. 2006. *The Structure And Function Of Communication In Society*. Jakarta.
- Lusiana, Herlina. 2018. *Analisa Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Komunikasi dan Informasi*. Bandung : PT. Remaja Rosda Kara.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A. 2010. *Metode & Analisis*. CV. Agung Semarang.
- Rahman, Dandy. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen.
- Rivai, Veithazal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prenhallindo.
- Robins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Susanto, Andi. dan Anisa, Hastin Umi. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Direktorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN).
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PRODUKSI PT. ARMINDO GALVANIZING INDUSTRY.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Mohon untuk memilih satu jawaban dengan menyentang opsi tabel jawaban atas pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan sebenarnya yang anda alami dan rasakan.

PILIHAN JAWABAN

SS : Sangat Setuju nilaianya 5

S : Setuju nilaianya 4

N : Netral nilaianya 3

TS : Tidak Setuju nilaianya 2

STS : Sangat Tidak Setuju nilaianya 1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Varabel X1 KOMUNIKAS						
Komunikator.						
1.	Setiap kegiatan kerja produksi harian yang saya lakukan berdasar atas Surat Instruksi Kerja.					
2.	Setiap Surat Instruksi Kerja yang saya terima selalu disertai penjelasan teknis pengerjaannya dari Leader.					
Komunikasikan.						
3.	Saya memahami Surat Instruksi Kerja dari Leader.					
4.	Saya selalu mendapatkan penjelasan leader dalam memahami Surat Instruksi Kerja.					
Media.						
5.	Menurut pendapat saya format surat instruksi kerja yang di gunakan di departemen produksi mudah dipahami.					
6.	Saya selalu melaporkan hasil kerja saya secara tertulis dan lisan.					
Pesan.						
7.	Menurut saya, Leader saya juga memahami isi surat instruksi kerja sehingga penjelasan leader di setiap perintah kerja yang saya terima dapat saya pahami.					
8.	Setiap instruksi kerja yang saya terima selalu dapat saya selesaikan dengan baik dikarenakan didukung ketersediaan bahan baku, kesiapan peralatan dan kelengkapan kerja serta APD.					

		SS	S	N	TS	STS
Efek.						
9.	Setiap instruksi kerja yang saya terima membantu saya dalam pencapaian target kerja.					
10.	Saya selalu mendapatkan evaluasi leader terkait hasil kerja yang saya capai terkait dengan instruksi kerja yang saya terima.					
Varabel X2 KEPEMIMPINAN						
Mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok.						
11.	Setiap pagi hari leader melalui briefing menjelaskan rencana kegiatan operasional produksi pada setiap operator.					
12.	Leader selalu meminta laporan disetiap progres proses produksi pada operator.					
13.	Leader langsung melakukan koreksi pada proses operasional produksi yang menyimpang dari SOP.					
14.	Leader selalu memberi evaluasi pada setiap operator terkait penyelesaian tugasnya.					
Mencapai tujuan bersama.						
15.	Leader selalu berdiskusi dengan operator pada saat menyepakati suatu target kerja.					
16.	Leader selalu menekankan pentingnya peran setiap operator bagi pencapaian hasil kerja sebuah tim.					
17.	Leader selalu menekankan keberhasilan target setiap operator merupakan syarat keberhasilan tim.					
18.	Leader selalu mengumpulkan seluruh operator saat merayakan keberhasilan pencapaian target tim.					

		SS	S	N	TS	STS
Memberikan manfaat individu dan organisasi.						
19.	Leader mewajibkan pada setiap operator untuk mengajukan surat perbaikan terkait tugas pekerjaannya yang dapat memberi manfaat baik kepada pekerjaan operator itu sendiri maupun kepada kinerja tim.					
20.	Leader secara rutinmingguan selalu memberikan pelatihan untuk peningkatan skill dan pengetahuan operator.					
21.	Leader memberikan ruang pada setiap oprator untuk memberikan evaluasi kinerja pada operator yang lain (koreksi, saran/masukan).					
Varabel Y KINERJA KARYAWAN						
Kuantitas Pekerjaan.						
22.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.					
23.	Pekerjaan saya sesuai dengan harapan pimpinan dan perusahaan.					
Kualitas Pekerjaan.						
24.	Saya bekerja sesuai dengan standart kualitas perusahaan (SOP).					
25.	Saya merasa malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari bagian lain.					
26.	Saya terampil dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.					
27.	Saya terampil dalam memahami instruksi pimpinan secara cepat.					
Ketepatan Waktu.						
28.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

		SS	S	N	TS	STS
Kerjasama.						
29.	Saya dan tim kerja mempunyai komitmen untuk mencapai target produksi.					
30.	Saya mampu bekerja sama dalam tim.					
Tanggung Jawab.						
31.	Saya akan menyelesaikan tugas sesuai target.					

LAMPIRAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

Responden	KOMUNIKASI (X1)										RATA-RATA X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,5455
2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4,3
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4,8
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4,7
6	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4,7
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4,7
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4,2
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,9
10	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4,3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
13	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,7
14	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4,4
15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4,8
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4,7
19	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4,7
20	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4,5
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,9
23	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4,6
24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,8
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4,8
26	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4,4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,9
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,9
29	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4,7
30	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4,3
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,9
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,9
33	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4,5
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,9
35	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4,3
36	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3,3

37	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4,4
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,8
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4,4
42	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4,5
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4,8
44	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4,4
45	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,6
46	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4,4
47	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4,3
48	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4,7

Responden	KEPEMIMPINAN											RATA-RATA X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4,6364
2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4,4545
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4,8182
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4,6364
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8182
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4,8182
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,0909
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,8182
10	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8182
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,9091
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,9091
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,8182
14	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4,5455
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4,7273
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4,7273
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,8182
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,9091
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,9091
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4,8182
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4,7273
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8182
24	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,7273
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,9091
26	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,5455
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8182
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4,2727
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9091
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,9091
33	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4,4545
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4,7273
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,0909
36	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4,0909
37	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4,5455
38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4,6364
39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4,6364
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4,8182
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4,7273

42	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4,1818
43	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3,2727
44	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4,1818
45	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,7273
46	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4,3636
47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,1818
48	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4,5455

Responden	KINERJA KARYAWAN										RATA-RATA Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,7
2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4,5
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4,8
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,8
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4,8
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,3
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8
14	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4,5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,8
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,8
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4,8
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,9
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,9
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4,8
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,8
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,8
24	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,7
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,9
26	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4,5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,8
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,2
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,9
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,9
33	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4,5
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,8
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,1
36	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4,1
37	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4,5
38	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,8
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4,4

42	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4,5
43	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4,7
44	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4,2
45	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,7
46	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4,3
47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4,2
48	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4,6

LAMPIRAN

DATA RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SMP	2	4%
SMA	46	96%
Total	48	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
1-2 Tahun	2	4%
3-4 Tahun	6	13%
5-6 Tahun	14	29%
7-8 Tahun	8	17%
9-10 Tahun	11	23%
11-12 Tahun	3	6%
13-14 Tahun	1	2%
15 Tahun	3	6%
Total	48	100%

LAMPIRAN

Uji Validitas Variabel Komunikasi

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	41,8958	7,414	,549	,763
X1.2	41,8333	8,099	,358	,786
X1.3	41,8125	7,815	,425	,779
X1.4	41,8542	7,531	,468	,774
X1.5	41,8958	7,627	,470	,773
X1.6	41,9375	7,719	,431	,778
X1.7	41,7917	7,913	,397	,782
X1.8	41,7708	7,457	,585	,760
X1.9	41,7292	7,946	,479	,774
X1.10	41,7917	7,700	,477	,773

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

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	46,1250	15,899	,612	,868
X2.2	46,2500	14,872	,711	,860
X2.3	46,2500	14,915	,701	,861
X2.4	46,2083	15,402	,597	,868
X2.5	46,2292	15,755	,554	,871
X2.6	46,2917	15,488	,564	,870
X2.7	46,2083	16,679	,380	,881
X2.8	46,1458	15,659	,606	,868
X2.9	46,1042	15,500	,670	,864
X2.10	46,1667	15,716	,638	,866
X2.11	46,3542	15,340	,493	,877

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	11

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

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	41,9583	6,424	,503	,737
Y.2	42,1875	6,198	,425	,745
Y.3	42,0833	5,950	,560	,725
Y.4	42,0625	6,443	,359	,754
Y.5	42,1042	5,840	,599	,718
Y.6	42,2083	6,466	,316	,761
Y.7	42,1042	6,606	,322	,758
Y.8	42,0000	6,340	,502	,736
Y.9	41,9583	6,679	,373	,751
Y.10	42,0833	6,546	,355	,754

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Deskripsi Variabel Komunikasi

Statistics

KOMUNIKASI

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		4,6405
Median		4,7000
Mode		4,90
Minimum		3,30
Maximum		5,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

KOMUNIKASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,30	1	2,1	2,1	2,1
4,20	1	2,1	2,1	4,2
4,30	5	10,4	10,4	14,6
4,40	6	12,5	12,5	27,1
4,50	3	6,3	6,3	33,3
4,55	1	2,1	2,1	35,4
4,60	2	4,2	4,2	39,6
4,70	8	16,7	16,7	56,3
4,80	7	14,6	14,6	70,8
4,90	11	22,9	22,9	93,8
5,00	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Statistics

KEPEMIMPINAN

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		4,6212
Median		4,7273
Mode		4,82
Minimum		3,09
Maximum		5,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

KEPEMIMPINAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,09	1	2,1	2,1	2,1
3,27	1	2,1	2,1	4,2
4,09	2	4,2	4,2	8,3
4,18	3	6,3	6,3	14,6
4,27	1	2,1	2,1	16,7
4,36	1	2,1	2,1	18,8
4,45	2	4,2	4,2	22,9
4,55	4	8,3	8,3	31,3
4,64	4	8,3	8,3	39,6
4,73	7	14,6	14,6	54,2
4,82	11	22,9	22,9	77,1
4,91	7	14,6	14,6	91,7
5,00	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

KINERJA_KARYAWAN

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		4,6750
Median		4,8000
Mode		4,80
Minimum		4,00
Maximum		5,00

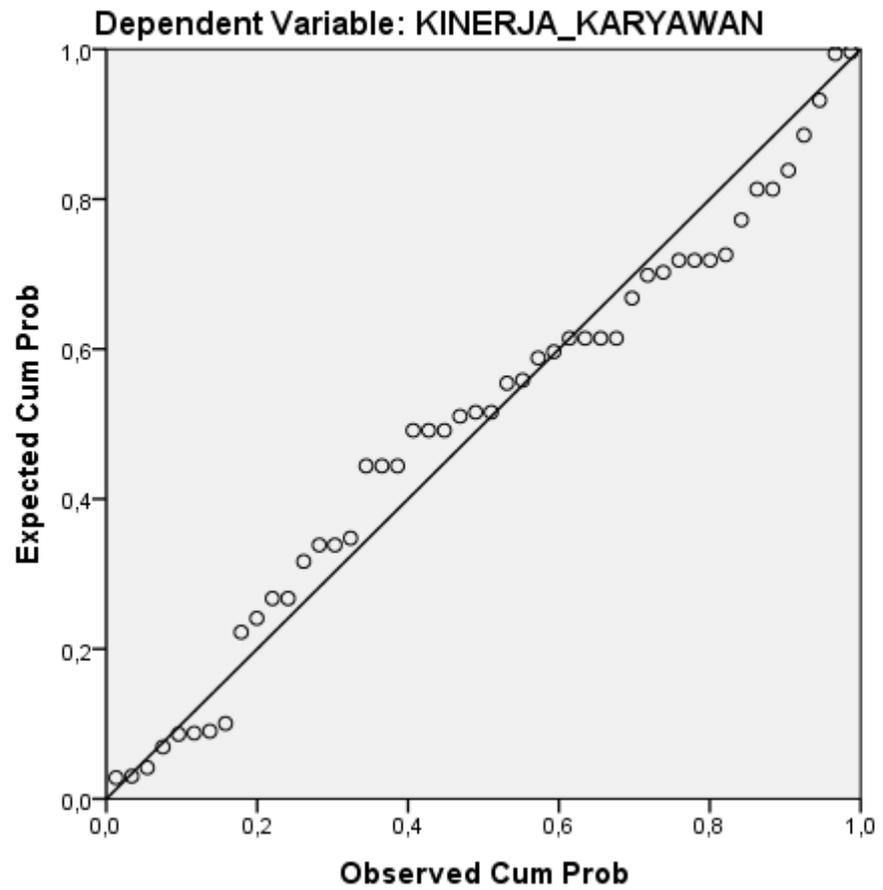
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

KINERJA_KARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	1	2,1	2,1	2,1
4,10	2	4,2	4,2	6,3
4,20	3	6,3	6,3	12,5
4,30	2	4,2	4,2	16,7
4,40	1	2,1	2,1	18,8
4,50	6	12,5	12,5	31,3
4,60	2	4,2	4,2	35,4
4,70	4	8,3	8,3	43,8
4,80	13	27,1	27,1	70,8
4,90	8	16,7	16,7	87,5
5,00	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	KOMUNIKASI	,720	1,388
	KEPEMIMPINAN	,720	1,388

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2,346 ^a

a. Predictors: (Constant),
KEPEMIMPINAN,
KOMUNIKASI

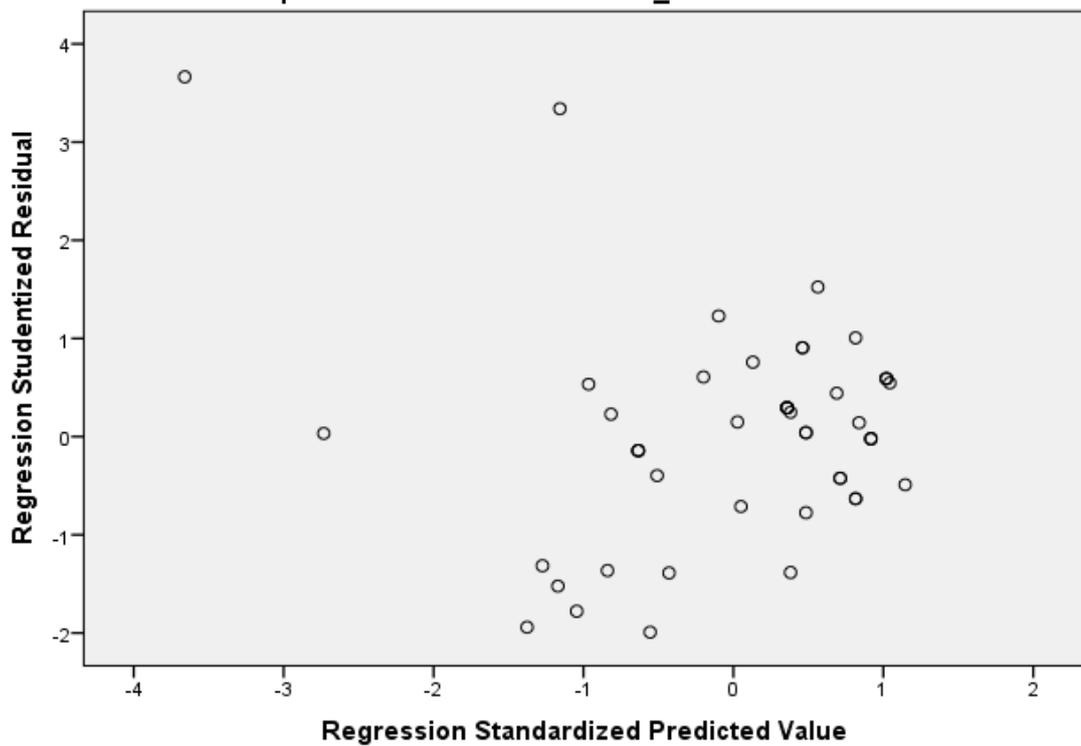
b. Dependent Variable:
KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Koefisien Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,751	,289		2,598	,013
1 KOMUNIKASI	,567	,070	,622	8,044	,000
KEPEMIMPINAN	,280	,054	,397	5,139	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Anova Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,894	2	1,447	93,600	,000 ^b
Residual	,696	45	,015		
Total	3,590	47			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Model Summary Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,798	,12434

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020