

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SURYA
TEKNINDO PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh :
MECHAEL
NIM : 2015511080

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Mechael

NIM : 2015511080

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

Jakarta, 23 Agustus 2019

Mechael

NIM : 2015511080

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mechael
NIM : 2015511080
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa

Jakarta, 23 Agustus 2019

Dosen Pembimbing ,

Drs. Jayadi, MM

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA
TEKNINDO PERKASA**



MECHAEL

NIM: 2015511080

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Sabtu tanggal 31 bulan Agustus tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Ekonomi - Program Studi Manajemen

1. **Dr. Slamet Ahmadi, MM**
Ketua Tanggal: 13 September 2019

2. **Dra. Yuli Triastuti, MM**
Anggota Tanggal: 13 September 2019

3. **Drs. Jayadi, MM**
Anggota Tanggal: 13 September 2019

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Tanggal: 13 September 2019

ABSTRAK

Komunikasi dan gaya kepemimpinan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa; 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa.

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Teknindo Perkasa dengan mengambil karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Untuk menganalisis data penelitian digunakan analisis regresi ganda dengan bantuan software SPSS. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji F dan uji T.

Penelitian menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa; 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa.

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

Kata Kunci

Komunikasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Communication and leadership style are two of several factors that supposedly relatively large in influencing performance of employee in PT. Surya Teknindo Perkasa. To prove the influence of both then do this research with a purpose 1) to know the influence of the communication for performance of employee at PT Surya Teknindo Perkasa; 2) to know the influence of the leadership style against performance of employee at PT. Surya Teknindo Perkasa.

This research was conducted in PT. Surya Teknindo Perkasa by taking employee as samples were calculated using a large proportion of the population formula or infinite with the sample in use is 50 person. Data were collected by questionnaire covered five scale ratings from strongly disagree to strongly agree. Research conducted quantitative data describing the research and analysis inference. Multiple regression analysis as the analysis with the SPSS software. hypothesis testing done while the t test and F test.

The research resulted in two findings in accordance with the hypothesis, namely: 1) communication significant and positive on performance of employee at PT. Surya Teknindo Perkasa; 2) leadership style significant and positive on performance of employee at PT. Surya Teknindo Perkasa.

Based on the results on the research in order which of the findings to improve performance of employee, it is recommended that efforts improve the communication and leadership style.

Keywords:

Communication, Leadership style, Performance of employee

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kasih karunia-NYA sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA TEKNINDO PERKASA**” ini tepat waktu. Penyusunan skripsi ini bermaksud untuk tahap penyusunan skripsi selanjutnya dan syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana strata satu (S1) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta. Selain dari pada itu, penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga saya dapat menyelesaikannya dengan baik dan ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Jayadi, MM, selaku Dosen pembimbing yang selalu memberikan waktu, ajaran, dan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, MM., M.Ak. Ak, CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Pimpinan dan staff PT. Surya Teknindo Perkasa yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam penelitian.
5. Civitas Akademik STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) kelas Sabtu.

7. Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan dorongan semangat kepada saya dalam menyusun proposal ini khususnya orang tua tersayang.
8. Pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga atas bantuan yang Bapak, Ibu, dan Rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa dan saya juga berharap hasil penelitian untuk penyusunan skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pelaku bisnis, pembaca, dan pihak lain yang saya tidak dapat sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

Jakarta, 23 Agustus 2019

Mechael

NIM : 2015511080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Komunikasi	13
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	23
2.1.4. Kinerja	31
2.2. Penelitian Terdahulu	40
2.3. Kerangka Pemikiran	46
2.4. Hipotesis	48
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	49

3.2.	Disain Penelitian	50
3.3.	Operasional Variabel	50
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	54
3.5.	Metode Pengumpulan Data	55
3.6.	Instrumen Variabel Penelitian	55
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		62
4.1.	Hasil Penelitian.....	62
4.2.	Pembahasan Penelitian	88
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		62
5.1.	Kesimpulan	92
5.2.	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA		95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Operasional Variabel Komunikasi (X1)	51
Tabel 3.3 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	51
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 3.5 Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	72
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1).....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)	76
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2).....	76
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)	77
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	77
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4.15 Uji Autokorelasi.....	82
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.17 Coefficients	84
Tabel 4.18 ANOVA	86
Tabel 4.19 Uji t	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	64
Gambar 4.2 Uji Normalitas	82
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	97
Lampiran 2 Hasil Skor	102
Lampiran 3 Hasil Output.....	109

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kualitas Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar sebagai faktor penentu berkembangnya suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan global. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat signifikan dalam perkembangan dalam suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik secara terstruktur dan terorganisir bila tidak didukung sumber daya manusia yang memadai. Semakin baik kualitas sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi produktivitas sumber daya yang akan mempengaruhi kekuatan perusahaan yang akan berdampak pada daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwatno dan Donni, 2013:196). August W. Smith menyatakan bahwa "*Performance is output drives from processes, human otherwise,*" yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (dalam Suwatno dan Donni,

2013:196). Menurut Arif Ramdhani (2011:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Kinerja yang baik berperan penting dalam mempengaruhi hasil pencapaian suatu perusahaan. Namun dalam penelitian ini peneliti menemukan kinerja mengalami penurunan yang cukup mengkhawatirkan di kemudian hari, dimana dalam kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan dari produktivitas karyawan sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan yang berpengaruh pada pencapaian bulanan perusahaan yang terus menurun, lamanya hasil produksi yang terus mengalami *down time* yang membuat hasil kinerja yang kurang maksimal bisa menjadi masalah yang serius untuk perusahaan. Disamping itu kinerja yang terus menurun berikut juga berdampak pada aspek-aspek terkait berupa kehadiran, yang dilihat dari absensi dan izin sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang menurun berikut ternyata dipengaruhi oleh berbagai aspek yang dapat dilihat dalam pola pengaturan komunikasi dan gaya kepemimpinan. Jika komunikasi baik, dan gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Menurut Bernard

Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013:68) Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi. Komunikasi yang ada dapat berupa setiap informasi yang berguna untuk operasional perusahaan itu sendiri. Komunikasi yang baik dari setiap karyawan tentu akan berpengaruh besar terhadap hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya komunikasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan karena merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari seorang pemimpin yang nampak maupun tidak nampak kepada karyawannya (dalam Rohma Nurlia, 2017). Gaya kepemimpinan tersebut nampak dari hasil kinerja karyawan itu sendiri yang berpengaruh terhadap sasaran dan tujuan dari perusahaan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka pihak manajemen selaku pembuat keputusan haruslah mengerti kondisi yang ada dalam perusahaan tersebut serta menjalankan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi setiap tenaga kerja yang ada. Persoalan dalam gaya kepemimpinan tersebut sangat berpengaruh dalam kinerja yang akan dihasilkan oleh tenaga kerja. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan dalam artian internal yaitu

bagaimana gaya kepemimpinan yang baik dan yang sesuai dengan lingkungan kerja beserta sumber daya itu sendiri, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

PT. Surya Teknindo Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur yang memproduksi *Screws*, Rivet, Terminal, dan berbagai produk kelistrikan beserta produk otomotif. PT. Surya Teknindo Perkasa didirikan oleh Surya Senjaya pada tanggal 10 Agustus 2017, beralamat di Kampung Tlajung No.39 RT 003/008, Desa Cikeas Udik, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat.

Permasalahan-permasalahan yang muncul pada perusahaan manufaktur khususnya PT. Surya Teknindo Perkasa adalah hal umum yang biasa terjadi dalam keseharian proses jalannya suatu pekerjaan. Penurunan kinerja yang dapat diukur dari produktivitas karyawan menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan, dimana penurunan kinerja ini dilihat dari hasil output karyawan dan lamanya waktu *down time* dalam produksi yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan yang memiliki dampak pada kinerja karyawan adalah salah satu faktor kenapa angka *turn over* sangat tinggi.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi berjudul “ **PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA TEKNINDO PERKASA** ”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah di PT. Surya Teknindo Perkasa sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknindo Perkasa?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknindo Perkasa?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian di PT. Surya Teknindo Perkasa adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini menghasilkan bahan untuk skripsi yang merupakan syarat untuk menyusun skripsi selanjutnya dan mencapai gelar sarjana manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini akan membantu perusahaan-perusahaan yang lain, khususnya PT. Surya Teknindo Perkasa. Bahwa komunikasi dan gaya

kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian selanjutnya dan menjadi sarana informasi dalam pemecahan masalah yang serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Dalam bab ini penulisan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, agar dapat menjawab permasalahan yang akan dibahas, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan mengenai sejarah perusahaan, profil responden, karakteristik dari responden seperti (umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja). Dalam bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terhadap analisa dan pembahasan masalah tersebut.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini penulis mencoba untuk dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi para pembaca.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Umumnya, unit atau bagian yang menangani sumber daya manusia ialah departemen sumber daya manusia (*Human Resource Departement* atau HRD).

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu rangkaian proses yang menangani masalah yang ada dalam lingkup pegawai, karyawan, manajer, buruh hingga tenaga kerja yang lain agar bisa menunjang kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Murtie (2012:1) menyatakan :

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai aset dan

sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing-masing dengan baik dan tidak terpaksa.

Dan menurut Mangkunegara (2011:2) 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.

Sedangkan menurut Marwansyah (2010:3):

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta merupakan ilmu yang dapat mempelajari bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan tepat, agar sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan tugas wewenangnya dengan baik dan tanpa paksaan.

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

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21) antara lain:

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3. Fungsi Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Fungsi Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Fungsi Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

6. Fungsi Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Fungsi Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan (*Dicipline*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang yang maksimal.

11. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2. Komunikasi

Komunikasi atau *communicaton* berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti sama. *Communico, communicatio* yang berarti membuat sama (*make to common*). Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Oleh sebab itu, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya (*communication depends on our ability to understand one another*).

Manusia berkomunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman. Bentuk umum komunikasi manusia termasuk bahasa sinyal, bicara, tulisan, gerakan, dan penyiaran. Komunikasi dapat berupa interaktif, komunikasi transaktif, komunikasi bertujuan, atau komunikasi tak bertujuan.

Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain. Akan tetapi, komunikasi hanya akan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sama oleh penerima pesan tersebut.

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu kegiatan interaksi yang pasti dilakukan dalam perusahaan, dimana komunikasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan setiap proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Komunikasi yang baik akan sangat menentukan

keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila komunikasi yang tidak baik akan dapat menghambat proses interaksi yang ada dan berpengaruh langsung terhadap proses yang terjadi sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Suprpto (dalam Dewangga 2017):

Komunikasi adalah “Suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia”. Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. (Morissan, 2013:1).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana,2013:68):

Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi.

Sedangkan Joseph A. Devito (2011:24) mengemukakan:

Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan yang

terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

2.1.2.2. Jenis-jenis Komunikasi

Arni Muhammad (dalam Ade Novianti, 2017), membagi komunikasi ke dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi *Verbal*

Komunikasi *verbal* bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi seseorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak mengenai komunikasi *verbal*. Yang dimaksud dengan komunikasi *verbal* adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara tertulis. Komunikasi *verbal* merupakan karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam-macam arti melalui kata-kata. Kemampuan menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting, karena dengan adanya komunikasi *verbal* memungkinkan pengidentifikasian tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan.

Komunikasi verbal dapat dibedakan atas komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai suatu

proses dimana seseorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar untuk mempengaruhi tingkah laku penerima. Sedangkan komunikasi tertulis apabila keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan itu disandikan dalam simbol- simbol yang dituliskan pada kertas atau pada tempat lain yang bisa dibaca, kemudian dikirimkan pada karyawan yang dimaksudkan. Didalam organisasi, terdapat bermacam-macam tipe dari komunikasi lisan seperti: instruksi, penjelasan, laporan lisan, pembicaraan untuk mendapatkan persetujuan kebijaksanaan, memajukan penjualan dan menghargai orang lain dalam organisasi. Sedangkan dalam komunikasi tertulis ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti penampilan dan pemilihan kata-kata yang digunakan.

2. Komunikasi *Nonverbal*

Komunikasi *nonverbal* sama pentingnya dengan komunikasi *verbal* karena keduanya itu saling bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan adanya komunikasi *nonverbal* dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan mengganti komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan maksudnya. Yang dimaksud dengan komunikasi *nonverbal* adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, *vocal* yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Atau dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian di sekeliling situasi komunikasi yang tidak berhubungan dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskan. Dengan komunikasi

nonverbal orang dapat mengekspresikan perasaannya melalui ekspresi wajah, nada atau kecepatan berbicara.

Tanda-tanda komunikasi *nonverbal* belumlah dapat diidentifikasi seluruhnya tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa cara seseorang duduk, berdiri, berjalan, berpakaian, semuanya menyampaikan informasi pada orang lain. Tiap gerakan yang seseorang buat dapat menyatakan asal kita, sikap kita, kesehatan atau bahkan keadaan psikologis seseorang. Arti dari sebuah komunikasi *verbal* dapat diperoleh melalui hubungan komunikasi *verbal* dan *nonverbal*. Atau dengan kata lain komunikasi *verbal* akan lebih mudah diinterpretasikan maksudnya dengan melihat tanda-tanda *nonverbal* yang mengiringi komunikasi *verbal* tersebut. Komunikasi *nonverbal* dapat memperkuat dan menyangkal pesan *verbal*.

2.1.2.3. Hambatan Dalam Komunikasi

Menurut Ruslan (dalam Ade Novianti, 2017) adalah:

1. Hambatan Dalam Proses Penyampaian (*Sender Barries*)

Hambatan disini bisa datang dari pihak komunikatornya yang mendapat kesulitan dalam menyampaikan pesan – pesannya, tidak menguasai materi pesan dan belum memiliki kemampuan sebagai komunikator yang handal. Hambatan ini bisa juga berasal dari penerima pesan tersebut (*receiver barrier*) karena sulitnya komunikasi dalam memahami pesan itu dengan baik. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat penguasaan bahasa, pendidikan, intelektual dan sebagainya yang terdapat dalam diri

komunikasikan. Kegagalan komunikasi dapat pula terjadi dikarenakan faktor-faktor: *feedbacknya* bahasa tidak tercapai, *medium barrier* (media atau alat yang dipergunaan kurang tepat) dan *decoding barrier* (hambatan untuk memahami pesan secara tepat)

2. Hambatan secara Fisik (*Phsysical Barries*)

Sarana fisik dapat menghambat komunikasi yang efektif, misalnya pendengaran kurang tajam dan gangguan pada sistem pengeras suara (*sound system*) yang sering terjadi dalam suatu ruangan kuliah/seminar/pertemuan. Hal ini dapat membuat pesan – pesan itu tidak efektif sampai dengan tepat kepada komunikasikan.

3. Hambatan Semantik (*Semantik Pers*)

Hambatan segi semantik (bahasa dan arti perkataan), yaitu adanya perbedaan pengertian dan pemahaman antara pemberi pesan dan penerima tentang satu bahasa atau lambang. Mungkin saja yang disampaikan terlalu teknis dan formal, sehingga menyulitkan pihak komunikasikan yang tingkat pengetahuan dan pemahaman bahasa teknis komunikator yang kurang.

4. Hambatan Sosial (*sychossial noies*)

Hambatan adanya perbedaan yang cukup lebar dalam aspek kebudayaan, adat istiadat, kebiasaan, persepsi, dan nilai – nilai yang dianut sehingga kecenderungan, kebutuhan serta harapan – harapan kedua belah pihak yang berkomunikasi juga berbeda.

2.1.2.4. Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsi-fungsi yang berbeda, meskipun ada kalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut. Menurut William I Gordon (Mulyana, 2013:5-38) komunikasi mempunyai fungsi yaitu:

1. Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain. Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan akan “tersesat”, karena tidak sempat menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Implisit dalam fungsi komunikasi sosial ini adalah fungsi komunikasi kultural. Para ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi itu mempunyai hubungan timbal balik. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikasi, dan pada gilirannya komunikasi juga menentukan, memelihara, mengembangkan atau mewariskan budaya.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrumen untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut

dikomunikasikan terutama melalui pesan *non verbal*. Perasaan sayang peduli, rindu, simpati, gembira, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, manapun terutama lewat perilaku nonverbal.

3. Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideologi, atau agama mereka. Komunikasi ritual sering juga bersifat ekspresif, menyatakan perasaan terdalam seseorang. Para siswa yang menjadi pasukan pengibar bendera merah putih, sering dengan berlinang air mata, dalam pelantikan mereka, untuk menunjukkan rasa cinta mereka kepada nusa dan bangsa, terlepas dari apakah kita setuju terhadap perilaku mereka.

2.1.2.5. Dimensi dan Indikator Komunikasi

Menurut Arnold dan Bowers (Devito, 2011:30) “Motif atau tujuan dari komunikasi tidak perlu dikemukakan secara sadar, juga tidak perlu mereka yang terlibat menyepakati tujuan komunikasi mereka. Tujuan dapat disadari atau tidak. Dapat dikenali ataupun tidak. Meskipun teknologi komunikasi berubah dengan cepat pada dasarnya tujuan komunikasi tetap sama. dimensi komunikasi disini berkenaan dengan tujuan dari adanya komunikasi itu sendiri, dimana tujuan dari komunikasi menurut Joseph A Devito (2011:31-33) adalah sebagai berikut :

a. Untuk penemuan diri

Menemukan Salah satu tujuan komunikasi adalah menyangkut penemuan diri. Dengan berkomunikasi, setiap individu dapat memahami secara lebih baik mengenai diri kita sendiri, dan orang lain.

b. Untuk berhubungan

Setiap individu memiliki keinginan untuk merasakan dicintai dan disukai begitupun menyukai dan mencintai. Salah satu motivasi yang paling kuat dalam melakukan komunikasi adalah membina hubungan dengan orang lain melalui komunikasi.

c. Untuk meyakinkan

Di dalam komunikasi pada jaman modern ini manusia kerap kali bertindak sebagai konsumen dari penyampaian pesan yang dilakukan oleh media. Media massa sebagian besar meyakinkan setiap manusia untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku.

d. Untuk Bermain

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu tidak terlepas dari hal yang menghibur, kini hiburan menjadi salah satu kebutuhan. Untuk melakukan hiburan atau bermain, komunikasi menjadi alat yang tepat dalam mengutarakan dan bertukar informasi-informasi yang menarik yang dapat menghibur.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi:

1) Pengetahuan (*knowledge*), yang meliputi:

- a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan setiap peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

2) Keterampilan (*skills*), yang meliputi:

- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

3) Sikap (*Attitude*), yang meliputi:

- a) Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi yang dapat mempengaruhi satu sama lain dengan indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (dalam Astria Khairizah, 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah:

Cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu". Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mifta Thoha (2015:49) adalah :

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan menurut Kasmir (dalam Astria Khairizah, 2017), menyatakan bahwa:

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin kepada karyawan untuk melakukan atau melaksanakan dan mengurangi ketidak seimbangan dalam tujuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Teori ini dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo (dalam Astria Khairizah, 2017), mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi:

- a. Kepemimpinan Direktif, pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.
- b. Kepemimpinan Suportif, adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
- c. Kepemimpinan Partisipatif, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

2.1.3.3. Kepribadian Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam

gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

4. Gaya Kepemimpinan Moralis

Kekurangannya, pemimpin bergaya moralis adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat. Gaya kepemimpinan moralis ini efektif bila Keberhasilan seorang pemimpin moralis dalam mengatasi kebingungan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya yang akan menjadi titik awal dalam keberhasilannya.

2.1.3.4. Teori-teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013 : 352) Teori-teori kepemimpinan paling banyak dibahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya. Teori gaya kepemimpinan sering merupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya. Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah:

1. Teori *Ohio State University*

Teori ini berdasarkan pada dua dimensi:

- a) Dimensi *consideration* (Perhatian terhadap bawahan) adalah tinggi rendahnya pimpinan bertindak dengan bersahabat yang mendukung.

Menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah: Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas; menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan; menerima saran bawahan; memperlakukan bawahan dengan cara yang sama; dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

- b) Dimensi *initiating structure* (Perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah: Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah; Memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci; Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja.

2. Teori University of Michigan

- a) Perilaku berorientasi pada ketugasan.

Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan pekerjaan, mengkoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan.

b) Perilaku berorientasi hubungan

Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami *problem* yang dihadapi bawahannya.

2.1.3.5. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Amirullah (dalam Emilia Eka, 2016) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

a) Fungsi Penentu Arah

Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya yang harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sasaran dan perasaan yang ada. Arah yang dimaksud seperti perencanaan, penskedulian atau pengorganisasian, pengarahan, dan melakukan kontrol yang sesuai dengan arah dari tujuan perusahaan itu sendiri. Sebagai pemimpin harus secara efektif mungkin untuk dapat memaksimalkan setiap peluang yang ada beserta dengan kekurangan yang akan menentukan arah organisasi tersebut.

b) Fungsi sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengarahkan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan dalam perusahaan seperti pemilik saham, pemasok.

c) Fungsi sebagai Komunikator

Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d) Fungsi sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

e) Fungsi sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku, dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus. Dengan kata lain diperlukan integrator (pimpinan) terutama pada hirarki puncak organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin kepada karyawan untuk mencapai tujuan dengan indikator pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian perusahaan adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Demi tercapai tujuan perusahaan, sebagai perusahaan yang mengharapkan kinerja yang terbaik dari para karyawannya, faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi dalam Bastian (dalam Emilia Eka, 2016). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dedi Rianto (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktivitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

2.1.4.2. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2013) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya dan untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2014) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (dalam Astria Khairizah, 2017) adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian

maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2014:61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Dimensi kuantitas kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

2. Dimensi kualitas dari hasil

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian.
- c. Hasil kerja.

3. Dimensi efektifitas

Dimensi efektifitas diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama.
- b. Kekompakan.

4. Dimensi komitmen kerja

Dimensi komitmen kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dengan indikator kuantitas, kualitas, kerja sama, dan tanggung jawab.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang ada tersebut selanjutnya akan menjadi dasar awal dimana penelitian terdahulu menjadi suatu perbandingan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1.
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian	Analisis	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Deskriptif	Penelitian dilakukan di PT Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Dengan menggunakan teknik simple random sampling peneliti mengambil 152 orang sebagai responden. Dengan tujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	Menganalisis pengaruh komunikasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).	Penelitian Dimas Okta menunjukkan hubungan parsial antara komunikasi yang dimediasi kepuasan kerja Sementara dalam penelitian ini pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Dimas Okta dilakukan pada tempat dan jumlah responden yang berbeda.
Srimiatun. (2017)	Kuantitatif (Regresi)	Penelitian dilakukan pada Politeknik Negeri Madiun. Menggunakan metode sensus yaitu	Terdapat pengaruh simultan dan parsial variabel	Menganalisis pengaruh komunikasi (X1) dan konflik(X2)	Perbedaan pada kinerja hanya dipengaruhi oleh komunikasi. Selain itu

		69 karyawan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan.	komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan.	terhadap kinerja karyawan (Y).	penelitian Srimiatun dilakukan pada tempat yang berbeda.
Syamsu Alam (2014)	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan di Sulawesi Tengah. <i>Sample</i> yang diambil sebanyak 95 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel komunikasi, motivasi dan disiplin kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan	Menganalisis pengaruh komunikasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).	Penelitian Syamsu Alam juga dipengaruhi motivasi. Disamping itu, penelitian syamsu alam dilakukan dengan jumlah responden dan tempat yang berbeda.
Emilia Eka Andriyani (2016)	Kuantitatif	Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih	Penelitian menyatakan bahwa	Menganalisis pengaruh gaya	Penelitian Emilia hanya menunjukkan

		<p>Yogyakarta.</p> <p>Menggunakan teknik slovin dari 200 responden untuk menjadi sample sebanyak 60 responden.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan.</p>	<p>kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>	<p>pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Selain itu penelitian Emilia dilakukan pada tempat dan jumlah responden yang berbeda.</p>
<p>Rohma Nurlia (2017)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Studi Kasus pada karyawan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan teknik <i>sampling random</i>.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Analisis menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Penelitian Rohma menyandingkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Rohma dilakukan pada tempat dan jumlah responden yang berbeda.</p>

Rendyka Dio Siswanto (2017)	Kuantitatif	Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Freeport Indonesia. Sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 53 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.	penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).	Penelitian Rendyka hanya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Rendyka dilakukan pada tempat yang berbeda.
Maludin Panjaitan (2017)	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Penelitian dilakukan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan dengan jumlah populasi 30. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan dan parsial komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Menganalisis pengaruh variabel komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).	Penelitian Maludin dilakukan pada tempat dan jumlah responden yang berbeda.

Lusi Ermin Daningrum (2016)	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Penelitian dilakukan di PT. Telkom Surakarta penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan dengan metode <i>purposive sampling</i> . penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja karyawan.	Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan, pembagian kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).	Penelitian Lusi membahas pengaruh pembagian kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu jumlah responden dan tempat yang berbeda.
Erica Dian Pertiwi (2016)	Kuantitatif	penelitian dilakukan di PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik <i>purposive sampling</i> . Tujuan penelitian ini untuk	Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan, komunikasi	Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).	Penelitian Erica membahas motivasi dan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja. Selain itu Jumlah responden dan tempat yang berbeda..

		mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	internal, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.		
Nita Anggreni Sinaga (2017)	Kuantitatif (Regresi Linier)	Penelitian dilakukan di PT. Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan, Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sebesar 58 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai	Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).	Penelitian Nita dilakukan pada tempat yang berbeda.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

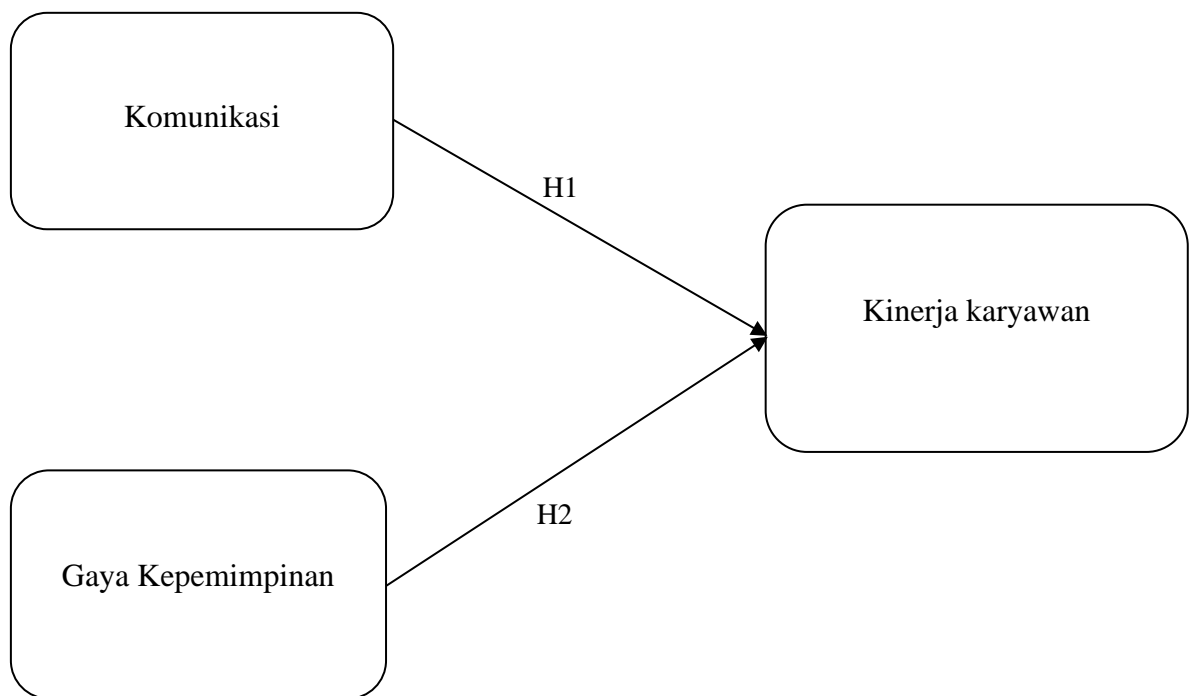
Agus dan Hardjana dalam Nurhamiden (dalam Lusi Ermin, 2016), komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang pada orang lain melalui media tertentu. Komunikasi yang baik akan mempermudah bagi seseorang dalam bersosialisasi. Hartono, Nurhamiden, dan Rahardjo (dalam Lusi Ermin, 2016) menyebutkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.. Dengan komunikasi yang baik akan meminimalkan salah paham dalam penyampaian tujuan komunikasi.

2.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin yang menjadi pimpinan untuk mempengaruhi, mendorong, memotivasi, dan mengendalikan seseorang yang menjadi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan prosedur pekerjaan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan agar mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Hartono, Lengkong, Nurhamiden, dan Susanty (dalam dalam Lusi Ermin, 2016) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila perusahaan dipimpin oleh seorang pemimpin yang mampu melakukan hal-hal positif, maka akan memberikan hal positif pula terhadap karyawan.

Gambar 2.1.
Hubungan Antara Variabel Penelitian



2.4. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono,2010). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah PT. Surya Teknindo Perkasa, dimana data mudah didapat di lokasi tersebut.

Skedul penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Januari tahun 2019 s/d Agustus 2019, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel:

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2019							
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust
1.	Penelitian Pendahuluan								
2.	Penyusunan Proposal								
3.	Seminar Proposal								
4.	Menyusun Kuesioner								
5.	Pengumpulan Data								
6.	Analisis Data								
7.	Penyusunan Laporan								

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010). Dalam hal ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang akan dianalisis, maka diperlukan batasan operasional dari variabel-variabel beserta definisi operasionalnya. Definisi operasional variabel berisikan unsur-unsur dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang merupakan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi (X1)

Komunikasi dapat dinyatakan sebagai hasil interaksi dari dua orang atau lebih untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan tujuan perusahaan (Hutapea dan Nurianna, 2008). Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel komunikasi (X1) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel *Komunikasi* (X1)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
<i>Pengetahuan</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Pemahaman terkait tugas dan tanggung jawab2. Tingkat pemahaman pesan dan informasi3. Pemberian <i>feedback</i> dalam komunikasi yang sesuai	Skala Likert (1 s.d. 5)	1-3
<i>Keterampilan</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Penyampaian informasi yang benar2. Komunikasi yang efektif3. Penyampaian tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur4. Intensitas komunikasi	Skala Likert (1 s.d. 5)	4-7
<i>Sikap</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Respon atau <i>feedback</i> yang diberikan oleh pemberi informasi2. Respon atau <i>feedback</i> yang diberikan oleh penerima	Skala Likert (1 s.d. 5)	8-10

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memimpin setiap karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2013). Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan (X2) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Pengambilan Keputusan	1. Keputusan diambil sendiri oleh pemimpin 2. Keputusan diambil secara bersama-sama	Skala Likert (1 s.d. 5)	1-2
Kemampuan Memotivasi	1. Memberikan pengaruh kepada karyawan 2. Perhatian yang sungguh-sungguh terhadap karyawan 3. Memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan	Skala Likert (1 s.d. 5)	3-5
Kemampuan Komunikasi	1. Penerapan Komunikasi satu arah 2. Penerapan Komunikasi dua arah	Skala Likert (1 s.d. 5)	6-7
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	1. Sikap terhadap bawahan 2. Cara mengendalikan bawahan 3. Pola pengendalian bawahan	Skala Likert (1 s.d. 5)	8-10

3. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel terikat yaitu faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan (Y), dimana kinerja karyawan rata-rata ditunjukkannya dengan hasil dari produktivitas atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Mangkunegara, 2011). Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Kuantitas	1. Penyelesaian tugas sesuai standar kerja 2. Hasil dari pekerjaan yang dikerjakan	Skala Likert (1 s.d. 5)	1-2
Ketepatan waktu	1. Penyelesaian kerja sesuai standar perusahaan 2. Penyelesaian tepat waktu	Skala Likert (1 s.d. 5)	3-4
Efektivitas	1. Penyelesaian kerja secara efektif 2. Tanggung jawab	Skala Likert (1 s.d. 5)	5-6
Kualitas	1. Keterampilan yang dimiliki dalam bekerja 2. Ketelitian kerja	Skala Likert (1 s.d. 5)	7-8
Komitmen Kerja	1. Integritas pada perusahaan 2. Loyalitas pada perusahaan	Skala Likert (1 s.d. 5)	9-10

3.4. Populasi dan Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2012:108). Menurut Sudjana (2013:6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Karena yang menjadi obyek penelitian adalah kinerja karyawan, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Surya Teknindo Perkasa dengan populasi sebanyak 52 orang.

3.4.2. Sampel dan Metode Sampling

Dilihat dalam populasi yang ada di PT. Surya Teknindo Perkasa sebanyak 52 orang, teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria responden:

1. Karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa sebanyak 50 orang.

Dimana sampel ini diambil berdasarkan pertimbangan 1 orang sebagai peneliti yang tidak dapat dijadikan sampel dan 1 orang sebagai *Top Management*, dalam hal ini berlaku sebagai Direktur dan Pemegang saham, maka peneliti tidak menyertakan karena tidak dapat dijadikan objek penelitian dan responden.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan cara yaitu penelitian lapangan data utama. Penelitian Lapangan data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa secara langsung. Setelah kuesioner diisi dan dikembalikan, lalu data diolah menggunakan program SPSS.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa. Pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini:

Tabel 3.5 Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan, (2012 : 16)

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan software SPSS dengan empat tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan analisis regresi berganda. Dan Tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

3.7.1. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2012:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen

menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir Moh, 2011:162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012:154). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel. Selain itu didalam uji asumsi klasik ini akan dilakukan beberapa uji lainnya seperti uji multikolinieritas yang digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas, uji auto korelasi yang digunakan untuk menguji persyaratan analisis auto korelasi, dan uji heteroskedastisitas yang digunakan untuk menguji persyaratan analisis heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya “pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa” maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh pembinaan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti Pembinaan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah: Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2014 : 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X_1 = Komunikasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

3.7.4. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk atau tidak dapat dilakukan dengan mengetahui:

1. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2015). Uji F digunakan untuk melihat

apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini:

- a. H_1 = diterima jika sig $F_{hitung} <$ dari **0,05**, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. H_1 = ditolak jika sig $F_{hitung} >$ dari **0,05**, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a. H_1 = diterima jika sig $t_{hitung} <$ **0,05** maka **H_0** ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan.
- b. H_1 = ditolak jika sig $t_{hitung} >$ **0,05** maka **H_0** diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1.1. Sejarah PT. Surya Teknindo Perkasa

PT Surya Teknindo Perkasa didirikan oleh Bpk. Surya Senjaya yang bekerja sama dengan PT Mabertech Interindo. PT Surya Teknindo Perkasa, tumbuh sebagai perusahaan kecil menengah, yang mengawali usahanya dengan membangun hubungan kerja sama bisnis dengan pemilik PT Mabertech Interindo yaitu Bpk. Rudy Yuniarto yang menjalin kerja sama sejak perusahaan berdiri, tepatnya pada 10 Agustus 2017 yang pada awal pendiriannya PT Surya Teknindo Perkasa didirikan oleh Bp. Surya Senjaya selain untuk memperluas usaha di dunia bisnis juga memiliki motivasi mendirikan usaha karena melihat kondisi ekonomi masyarakat masih banyaknya anggota keluarga khususnya dan masyarakat umumnya yang belum memiliki pekerjaan, timbul keinginan untuk membuat suatu lapangan kerja.

Kerja sama yang dilakukan oleh PT Surya Teknindo Perkasa dan PT Mabertech Interindo menghasilkan suatu kerja sama untuk menjadi mitra tunggal PT Mabertech Interindo dalam hal memproduksi *part* logam untuk pasokan kepada Industri *Electrical* dan khususnya dalam Kwh meter elektronik seperti: Meter pra-bayar, meter listrik-berlangganan untuk 1 & 3 phase, part MCB dan meteran Air untuk menyuplai kebutuhan customer yang bekerja sama dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti Perusahaan Air Minum (PAM) dan

Perusahaan Listrik Negara (PLN). Perusahaan ini berdiri untuk berbagai tujuan, memiliki visi dan misi yaitu:

1. Visi PT. Surya Teknindo Perkasa

Menjadi perusahaan Manufaktur yang terpercaya dalam pembuatan *electrical part*, komponen elektronik dan produk otomotif.

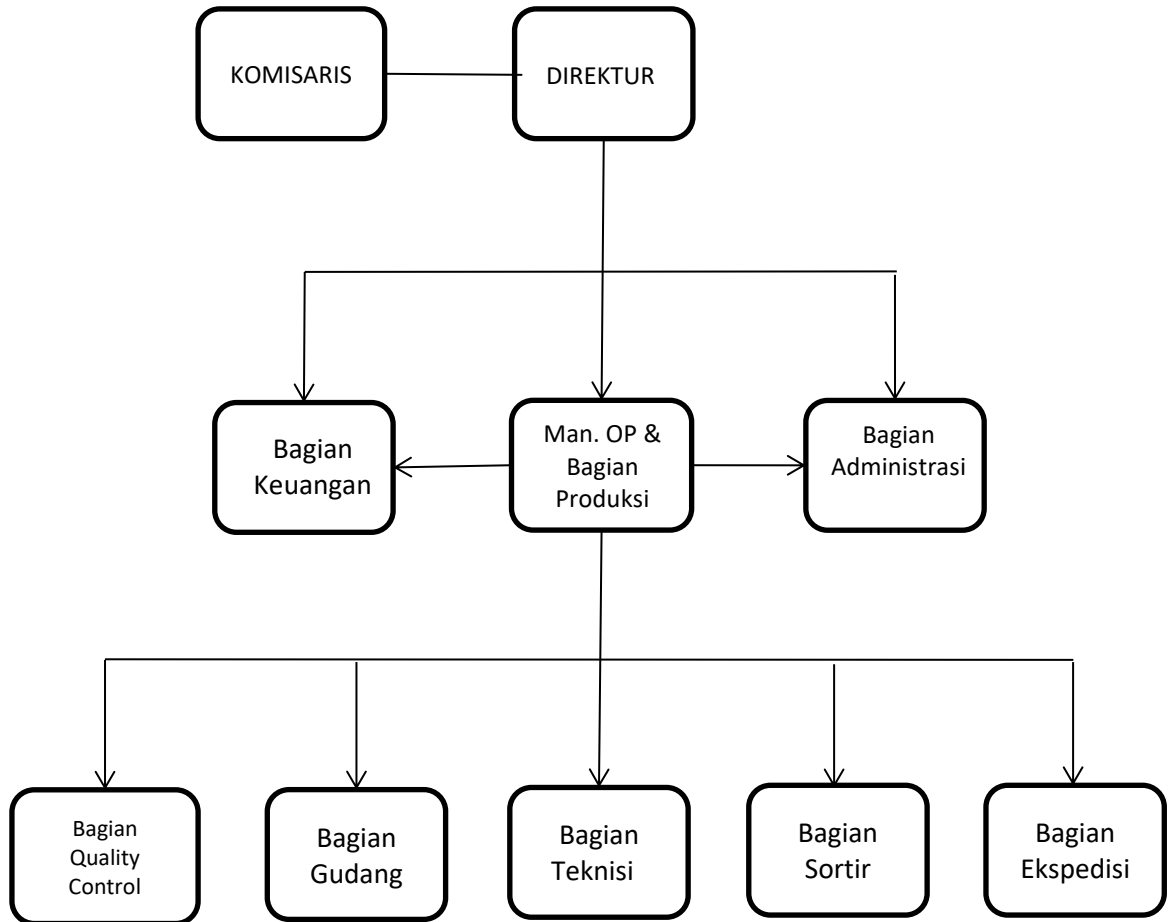
2. Misi PT. Surya Teknindo Perkasa

a. Memproduksi komponen *electrical* dengan meningkatkan kandungan lokal dalam negeri untuk mendukung semua pelanggan kami dalam proses *tender* dengan PLN.

b. Memproduksi komponen-komponen pendukung Otomotif dengan meningkatkan kandungan lokal dalam negeri untuk mendukung semua pelanggan kami dalam bidang Otomotif.

4.1.1.2. Uraian Tugas (Job Description)

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan akan diuraikan dibawah ini, yaitu :

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
 - a. Menjamin perlindungan atas hak pemegang saham dan perlakuan yang setara terhadap semua pemegang saham. Sebagaimana oleh perundang-undangan dan prinsip Tata Kelola Perusahaan.

- b. Sebagai organ pemegang kekuasaan tertinggi dalam PT. Surya Teknindo Perkasa.
- c. Sebagai forum dimana Direksi dan Komisaris melaporkan dan mempertanggungjawabkan kinerja PT. Surya Teknindo Perkasa kepada pemegang saham.

2. Direktur

Tugas dan tanggung jawab direktur adalah:

- a. Merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan perusahaan.
- b. Menentukan garis kebijaksanaan untuk kelancaran jalannya perusahaan.
- c. Mengadakan hubungan keluar dengan perusahaan lain atau lembaga-lembaga lain.

3. Manajer Operasional (OP) &Produksi

Tugas dan tanggung jawab Manajer Operasional & Produksi adalah:

- a. Membantu direktur dalam mengkoordinasi bagian-bagian dibawahnya.
- b. Menyampaikan tugas-tugas dari direktur kepada karyawan.
- c. Menyediakan perlengkapan yang dibutuhkan oleh bagian produksi.
- d. Menerima pesanan dan pembelian dari pelanggan.
- e. Bertanggung jawab segala hal yang berhubungan dengan

proses produksi screw mulai dari persiapan produksi, proses produksi serta hasilnya.

4. Bagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawab *Accounting & Doc. Controller*

- a. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- b. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- c. Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- h. Memastikan seluruh dokumen disimpan dan dijaga dari kerusakan serta mudah untuk ditelusuri.
- i. Menarik atau memusnahkan dokumen yang sudah kedaluarsa.

5. Administrasi staff

Tugas dan tanggung jawab bagian administrasi adalah:

- a. *Filing*/merekap Data
- b. Menjawab Telepon Masuk
- c. Pembuatan Surat
- d. Melakukan penjadwalan
- e. *Front Office*

6. Bagian *Quality Control*

Tugas & tanggung jawab *Quality Control* adalah:

- a. Bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas dalam produk dan jasa perusahaannya.
- b. Dalam produk material, QC harus memverifikasi kualitas produk dengan bantuan alat ukur seperti *Micrometer*, *Metrology electronic*, *radius gauge*, *plug gauge*, *ring gauge* dan alat ukur yang lainnya.
- c. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
- d. Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk dan juga harus membuat rekomendasi kepada otoritas yang lebih tinggi.
- e. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di Masa mendatang.

7. Teknisi

- a. Memperbaiki kerusakan yang mungkin terjadi pada mesin-mesin yang digunakan untuk memproduksi *screw*.
- b. Memeriksa proses produksi, memeriksa mesin secara berkala, dan bertanggung jawab atas instalasi mesin dan listrik.
- c. Serta membuat settingan mesin untuk menyesuaikan jenis *screw* apa yang diminta.

8. Bagian Gudang

Tugas dan tanggung jawab bagian gudang adalah:

1. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP.
2. Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP.
3. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
4. Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.
5. Melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang.

9. Bagian Ekspedisi

Tugas & tanggung jawab bagian ekspedisi adalah:

- a. Mengirimkan barang yang di pesan ke alamat customer
- b. Mencocokkan jumlah barang yang akan dikirimkan dengan order penjualan.
- c. Meminta bukti bahwa barang yang dikirimkan telah sampai pada alamat yang dituju.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden

dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 50 orang responden dimana setiap responden yang ada memberikan tanggapan yang akan diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Umur

Deskripsi responden menurut umur menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut umur dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur Responden

No.	Umur	Tanggapan Responden	
		Jumlah	%
1.	18 – 26 tahun	35	70 %
2.	27 – 35 tahun	15	30 %
		50	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 yakni tanggapan responden mengenai umur, maka didominasi oleh umur antara 18 – 26 tahun yakni sebanyak 35 orang atau 70%, diikuti oleh umur antara 27 – 35 tahun sebanyak 15 orang atau 30%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dominan pada PT Surya Teknindo Perkasa mempunyai umur antara 18 – 26 tahun.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Jumlah	%
1.	Laki-laki	37	74 %
2.	Wanita	13	26 %
		50	100%

Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2019

Dari tabel 4.2 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 50 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 37 orang atau 74% dan perempuan sebesar 13 atau 26%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada PT Surya Teknindo Perkasa adalah didominasi oleh kaum laki-laki jika dibandingkan dengan perempuan.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Deskripsi responden menurut umur menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut umur dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
		Jumlah	%
1.	SMP	47	94 %
2.	SMA	3	6 %
		50	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.3 yakni karakteristik responden menurut pendidikan terakhir responden, maka dari 50 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan pendidikan terakhir SMP yakni sebanyak 47 orang atau 94% dan SMA sebanyak 3 orang atau 6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada PT Surya Teknindo Perkasa adalah didominasi oleh pendidikan terakhir SMP jika dibandingkan dengan pendidikan terakhir SMA.

4. Lama Bekerja Responden

Deskripsi responden menurut lama bekerja menguraikan atau memberikan gambaran mengenai lama bekerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut lama bekerja dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut lama bekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
		Jumlah	%
1.	6 Bulan – 12 Bulan	45	90 %
2.	13 Bulan – 24 Bulan	5	10 %
		50	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.4 yakni karakteristik responden menurut lama bekerja responden, maka dari 50 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan lama bekerja 6 Bulan – 12 Bulan yakni sebanyak 45 orang atau 90% dan 13 Bulan – 24 Bulan sebanyak 5 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada PT Surya Teknindo Perkasa adalah didominasi oleh lama bekerja 6 Bulan – 12 Bulan jika dibandingkan dengan lama bekerja 13 Bulan – 24 Bulan.

4.1.3. Pengujian Kualitas Data

4.1.3.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur data yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,279, untuk $df = 50 - 2 = 48$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

1. Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kualitas pelayanan (X1) dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,615	0,279	Valid
2	0,647	0,279	Valid
3	0,586	0,279	Valid
4	0,559	0,279	Valid
5	0,722	0,279	Valid
6	0,645	0,279	Valid
7	0,700	0,279	Valid
8	0,730	0,279	Valid
9	0,549	0,279	Valid
10	0,588	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel komunikasi (X1) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,279

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,734	0,279	Valid
2	0,561	0,279	Valid
3	0,705	0,279	Valid
4	0,572	0,279	Valid
5	0,610	0,279	Valid
6	0,538	0,279	Valid
7	0,502	0,279	Valid
8	0,759	0,279	Valid
9	0,692	0,279	Valid
10	0,613	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,279.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,674	0,279	Valid
2	0,513	0,279	Valid
3	0,656	0,279	Valid
4	0,700	0,279	Valid
5	0,439	0,279	Valid
6	0,447	0,279	Valid
7	0,824	0,279	Valid
8	0,691	0,279	Valid
9	0,742	0,279	Valid
10	0,568	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,279.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “*Alpha Cronbach*”. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

1. Komunikasi(X1)

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Komunikasi(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel komunikasi (X1) sebesar 0,890. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,889	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,889. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,886. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsikan baik dengan menggunakan tabel, kalimat penjelasan maupun grafik.

1. Deskripsi Variabel Komunikasi

Data variabel Komunikasi berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah 5 (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah 3 sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik.

Deskripsi nilai rata-rata variabel Komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Komunikasi

Statistics		
KOMUNIKASI		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		43.0200
Median		42.5000
Mode		44.00
Minimum		35.00
Maximum		50.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Komunikasi adalah 43,02 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50,00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 15,00. Nilai rata-rata variabel Komunikasi adalah 43,02 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($43,02 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Komunikasi cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Data variabel Gaya Kepemimpinan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah 5 (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah 3

sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Statistics		
GAYA KEPEMIMPINAN		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		44.1200
Median		43.5000
Mode		40.00
Minimum		37.00
Maximum		50.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 44,12 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50,00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 13,00. Nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan adalah 44,12 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($44,12 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel Kinerja Karyawan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban

responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah 5 (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah 3 sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		43.8200
Median		43.0000
Mode		40.00
Minimum		38.00
Maximum		50.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Kinerja adalah 43,82 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50,00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 12,00. Nilai rata-rata variabel Kinerja adalah 43,82 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($43,82 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan cenderung baik.

4.1.5. Analisis Kuantitatif

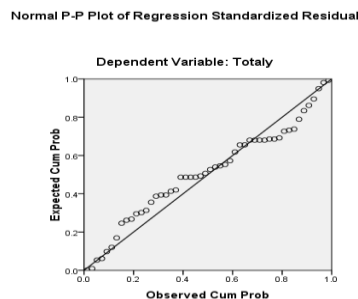
4.1.5.1. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi 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 variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

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 = 0.292 dan VIF 3.422. Karena nilai *Tolerance* lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.292 > 0.242$) dan nilai VIF lebih rendah dari

persyaratan maksimal ($3.422 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 4.14
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.292	3.422
.292	3.422

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.747$.

Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW (1.747) < 2.36$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.15
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi
Model Summary^b

Durbin-Watson
1.747

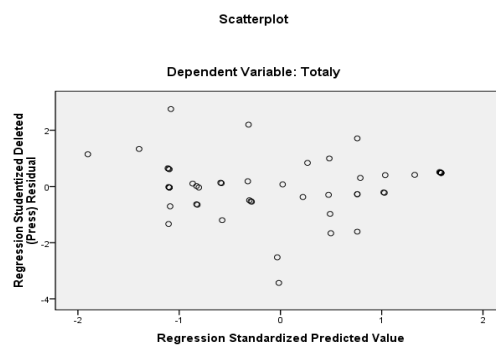
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

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 4.3
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

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.

4.1.5.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dimana kontribusi dilihat dari besarnya pengaruh dari variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.826	1.57018

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

(X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Surya Teknindo Perkasa dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R²)= 0,826 Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82,6% sedangkan sisanya yaitu 17,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

4.1.5.3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.17 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.205	2.670		1.200	.236
	Komunikasi (X1)	.026	.101	.028	.257	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.895	.111	.889	8.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,205 + 0,026X_1 + 0,895X_2 + e$$

1. Nilai konstanta regresi sebesar 3,205, menunjukkan bahwa pada komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Surya Teknindo Perkasa sebesar 3,205.
2. Komunikasi (X1) koefisien regresinya sebesar 0,026, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila komunikasi (X1) semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. Surya Teknindo Perkasa sebesar 0,026.
3. Gaya Kepemimpinan (X2) koefisien regresinya sebesar 0,895, mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila gaya kepemimpinan (X2) semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. Surya Teknindo Perkasa sebesar 0,895.

Dari hasil koefisien regresi terlihat bahwa gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh lebih tinggi dibandingkan komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Surya Teknindo Perkasa, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,895 (*unstandardized coefficients*) dan nilai Beta sebesar 0,889 (*standardized coefficients*) dengan signifikan sebesar 0,000 atau sig. sebesar 0%.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh secara simultan antara komunikasi dan gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan diPT. Surya Teknindo Perkasa, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini:

1. H_0 = diterima jika $sig F_{hitung} <$ dari **0,05** ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. H_0 = ditolak jika $sig F_{hitung} >$ dari **0,05** tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.18 ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.503	2	288.751	117.118	.000 ^a
	Residual	115.877	47	2.465		
	Total	693.380	49			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Hasil uji analisis diatas menunjukkan bahwa F hitung diperoleh sebesar 117,118 dengan tingkat probabilitas 0,000. Hal ini membuktikan

bahwa komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05.

4.1.6.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.19 Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	3.205	2.670		1.200	.236
	Komunikasi (X1)	.026	.101	.028	.257	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.895	.111	.889	8.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi antara komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Surya Teknindo Perkasa, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji signifikan komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam uji signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh $\text{sig } t_{\text{hitung}} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh komunikasi dengan kinerja karyawan dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan.

2. Uji signifikan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka diperoleh $\text{sig } t_{\text{hitung}} = 0,0000 < 0,05$. Hal ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi semakin baik komunikasi yang terjalin antara karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa maka semakin besar pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Seperti yang dikatakan Joseph A. Devito, (2011) bahwa komunikasi terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik, artinya komunikasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan setiap proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Komunikasi yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila komunikasi yang tidak baik akan dapat menghambat proses interaksi yang ada dan berpengaruh langsung terhadap proses yang terjadi sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016) dan Srimiatun (2017) bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika komunikasi terus ditingkatkan sehingga mencapai apa yang diharapkan oleh karyawan, maka tujuan dalam perusahaan akan tersalurkan dan kinerja yang baik akan tercapai. Komunikasi yang baik dalam perusahaan diharapkan menjadi hasil terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana dalam komunikasi setiap ide, gagasan, dan hal yang terkandung didalamnya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja.

4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan PT. Surya Teknindo Perkasa maka semakin besar pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Sesuai pendapat Kartono (dalam Astria Khairizah, 2017) gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Dalam gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilia Eka Andriyani (2016), Rohma Nurlia (2017) dan Rendyka Dio Siswanto (2017) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang ada dalam diri setiap orang memiliki perbedaan dengan orang lain, dimana dalam hal ini gaya kepemimpinan menjadi efektif dan baik bila dalam pengaplikasiannya dapat diterima baik oleh karyawan yang dapat memicu peningkatan kinerja dalam karyawan.

4.2.3. Pengaruh secara simultan antara Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Semakin baik komunikasi yang terjalin, serta mempunyai gaya kepemimpinan yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Teknindo Perkasa. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktivitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Manufaktur merupakan salah satu jenis usaha di sektor industri. Untuk itulah, kualitas dalam produk yang baik sangat diperlukan. Hal tersebut dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan di mata para

pesaing. Komunikasi yang baik serta gaya kepemimpinan yang sesuai berpengaruh pada kinerja yang berkualitas. Kualitas kinerja ditentukan oleh bagaimana komunikasi dalam suatu perusahaan terjalin dengan baik yang mempengaruhi target perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan yang dapat dilihat dalam target perusahaan, dimana dalam persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berkualitas, efektif, dan efisien.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa. Positif artinya semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa. Positif artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Untuk meningkatkan komunikasi, PT. Surya Teknindo Perkasa dapat memperbaiki sarana fisik perusahaan seperti suasana kantor agar lebih nyaman, mengadakan pertemuan pada karyawan dalam periode yang ditentukan (harian, mingguan, dan bulanan). Hal ini dilakukan agar para karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa mampu menyampaikan setiap

permasalahan, ide, dan gagasan secara tepat dan cepat dalam menanggapi masalah karyawan.

2. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, PT. Surya Teknindo Perkasa dapat membuat forum khusus dan pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan menambah wawasan karyawan akan pentingnya kepemimpinan yang tepat dan benar dalam pengaplikasiannya dalam perusahaan. Tidak hanya itu saja, pelatihan ini juga dapat digunakan untuk mengetahui permasalahan karyawan sehingga perusahaan dapat memberikan solusi dengan cepat.
3. Untuk kedepannya, sebaiknya perusahaan menetapkan setiap rencana perusahaan yang dapat menjadi acuan target perusahaan sebagai suatu hal yang dapat diimplementasikan kepada karyawan yang dapat dilakukan dengan kerjasama yang baik antar pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam memenuhi kebutuhan konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afin, M. (2012). *Menjadikan SDM Berkualitas*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Alam, S. (2014). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan, Skripsi*. Palu: Universitas Taduloko.
- Andriyani, E. E. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Anwar, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ardiansyah, D. O. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja, Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Daningrum, L. E. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pembagian Kerja & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Surakarta, Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Bandung: Karisma Publishing.
- Fatah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khairizah, A. (2017). *Pengaruh Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*. Tulungagung: Institut Agama Islam Tulungagung.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyana, D. (2013). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Rosda.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviyanti, A. (2017). *Pola Dan Jaringan Komunikasi tentang Pengangkatan Anak Secara Pepadun Di Kabupaten Lampung Tengah, Skripsi*. Lampung: Universitas Lampung.
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan .
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, Skripsi*. Medan: Universitas Methodist Indonesia.
- Pertiwi, E. D. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, D. J., & Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Palembang: Tunggal Mandiri.
- Sinaga, N. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan, Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Siswanto, R. D., & Djambur, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Freeport Indonesia, Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Srimiatun, & Prihantinta, T. (2017). *Pengaruh Komunikasi & Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun, Skripsi*. Madiun: Politeknik Negeri Madiun.
- Sudjana. (2013). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

Kepada karyawan PT. Surya Teknindo Perkasa yang terhormat, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang digunakan untuk tujuan penelitian, yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Teknindo Perkasa”. Atas kesediaan dan waktu yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Mechael

1. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (v) pada kolom yang sudah saya sediakan sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan sesungguhnya.

Nama Responden:

Alamat:

Usia: 18 thn - 26 thn 27 thn - 35 thn

Jenis Kelamin: Pria Wanita

Pendidikan Terakhir: SMP SLTA/SMA

Lama Bekerja: 1 – 12 Bulan 13 – 24 Bulan

2. Memberikan Jawaban dari Pernyataan yang Tersedia

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dipersilahkan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda centang (v) pada pilihan 1 – 5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia.

Keterangan:

- a. SangatTidakSetuju (STS)
- b. TidakSetuju (TS)
- c. CukupSetuju (CS)
- d. Setuju (S)
- e. SangatSetuju (SS)

Komunikasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
2	Pimpinan anda menyampaikan setiap informasi dan memahami informasi yang disampaikan dengan baik					
3	Saya memahami setiap informasi yang disampaikan pimpinan dan dapat memberikan respon dengan baik					
4	Pimpinan anda menyampaikan setiap informasi sesuai dengan fakta dan terbukti kebenarannya					
5	Pimpinan anda selalu melakukan komunikasi yang efektif dengan karyawan.					
6	Pimpinan anda selalu menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan					
7	Pimpinan anda selalu berkomunikasi dengan bawahan secara terus menerus terkait dengan pekerjaan					
8	Pimpinan anda menerapkan pola komunikasi dua arah (atasan ke bawahan, bawahan ke atasan).					
9	Pimpinan anda memberikan respon dan sikap yang baik selama berkomunikasi dengan bawahan					
10	Saya selalu memberikan respon dan sikap yang baik selama berkomunikasi dengan pimpinan					

Gaya Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan Anda mempunyai hak mutlak dalam mengambil keputusan					
2	Pengambilan keputusan diambil pimpinan setelah mendengarkan ide dan pendapat dari karyawan.					
3	Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, pimpinan selalu memotivasi karyawannya.					
4	Pimpinan selalu mendukung Anda untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Anda.					
5	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.					
6	Pimpinan anda menerapkan pola komunikasi satu arah (atasan ke bawahan).					
7	Pimpinan anda menerapkan pola komunikasi dua arah (atasan ke bawahan, bawahan ke atasan).					
8	Pimpinan selalu memberikan kebebasan kepada bawahan.					
9	Pimpinan mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya.					
10	Pimpinan anda selalu membiarkan anggotanya untuk berbuat sesuai dengan keinginan masing-masing (karyawan).					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
2	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.					
3	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda – nunda.					
5	Saya melakukan tugas yang diberikan setiap harinya dengan baik					
6	Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan.					
7	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.					
8	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
9	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
10	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di perusahaan ini.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 Hasil Skor

HASIL SKOR VARIABEL KOMUNIKASI

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	5	5	3	5	5	2	3	4	42
4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	41
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
7	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5	43
8	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	42
9	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	45
10	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44
11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46
12	4	4	5	4	4	4	2	4	3	2	36
13	5	5	5	2	3	3	3	2	4	3	35
14	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	40
15	4	5	5	4	3	5	3	2	4	5	40
16	3	5	3	4	4	4	5	3	3	5	39
17	4	4	4	4	5	2	3	5	3	4	38
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
19	4	4	4	5	5	2	2	3	2	4	35
20	5	3	5	5	4	3	2	3	3	2	35
21	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	42
22	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	43

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
23	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
24	1	3	3	4	5	4	5	5	4	5	39
25	2	3	4	4	4	4	4	3	1	1	30
26	2	5	4	4	5	4	5	1	4	4	38
27	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	45
28	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	44
29	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	35
30	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
31	5	4	2	4	4	4	5	3	3	2	36
32	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	40
33	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
34	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	39
35	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	39
36	4	4	5	4	5	3	1	4	4	4	38
37	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
38	5	5	5	5	3	5	5	2	3	4	42
39	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	41
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
42	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5	43
43	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	42
44	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	45
45	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44
46	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
47	4	4	5	4	4	4	2	4	3	2	36
48	5	5	5	2	3	3	3	2	4	3	35
49	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	40
50	4	5	5	4	3	5	3	2	4	5	40

HASIL SKOR VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	1	1	1	1	3	5	5	30
2	5	1	1	2	5	5	5	4	5	5	38
3	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	40
4	2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	2	4	5	5	3	2	5	5	5	5	41
8	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	44
9	4	4	1	5	5	3	5	5	5	5	42
10	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44
13	5	5	3	5	3	3	3	5	4	3	39
14	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	42
15	4	4	2	4	4	5	3	5	4	5	40
16	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	41

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
17	5	3	2	5	3	5	4	5	5	2	39
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
19	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	44
21	3	4	5	3	4	3	2	3	4	5	36
22	4	3	3	5	3	5	5	3	4	5	40
23	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	45
24	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	30
25	5	3	4	4	3	2	3	2	4	5	35
26	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3	32
27	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
28	5	3	5	2	5	5	4	1	4	4	38
29	4	3	2	4	4	4	1	2	4	4	32
30	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	32
31	3	1	4	1	4	4	4	1	4	4	30
32	4	4	2	3	3	3	1	1	3	4	28
33	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	40
34	5	5	5	2	2	2	2	4	4	2	33
35	5	5	4	5	2	1	1	4	1	4	32
36	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	5	4	4	3	5	3	5	3	4	4	40
39	2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	40
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
42	2	4	5	5	3	2	5	5	5	5	41
43	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	44
44	4	4	1	5	5	3	5	5	5	5	42
45	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
47	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44
48	5	5	3	5	3	3	3	5	4	3	39
49	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	42
50	4	4	2	4	4	5	3	5	4	5	40

HASIL SKOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	41
4	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	39
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
12	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	43
13	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	38
14	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	41
15	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	39
16	5	5	5	3	2	1	4	5	5	5	40
17	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	38
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
19	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	45
20	2	5	3	5	5	5	5	4	5	5	44
21	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	44
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
23	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	37
24	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
25	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	35
26	5	5	5	5	4	1	4	3	3	4	39
27	5	3	2	4	4	5	5	5	5	5	43
28	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	4	1	2	4	4	3	4	37
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
31	5	2	1	1	3	5	5	5	5	5	37
32	5	5	5	5	1	2	4	4	3	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	38

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
35	3	5	1	3	4	4	5	5	4	4	38
36	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	39
37	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
38	5	5	2	5	5	5	4	3	4	3	41
39	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	39
40	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
45	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
46	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
47	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	43
48	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	38
49	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	41
50	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	39

Lampiran 3 Hasil Output

Reliability

Scale: X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	10

Statistics
KOMUNIKASI

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		43.0200
Median		42.5000
Mode		44.00
Minimum		35.00
Maximum		50.00

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMUNIKASI_1	38.6400	14.276	.615	.407	.880
KOMUNIKASI_2	38.6000	14.122	.647	.579	.878
KOMUNIKASI_3	38.4400	14.333	.586	.582	.882
KOMUNIKASI_4	39.0000	13.510	.559	.374	.886
KOMUNIKASI_5	38.6600	13.494	.722	.598	.873
KOMUNIKASI_6	39.0000	12.816	.645	.589	.880
KOMUNIKASI_7	38.9000	13.398	.700	.951	.874
KOMUNIKASI_8	38.8800	13.210	.730	.952	.872
KOMUNIKASI_9	38.5600	14.251	.549	.540	.884
KOMUNIKASI_10	38.5000	14.296	.588	.426	.882

Scale: X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,889	10

Statistics

GAYA KEPEMIMPINAN

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		44.1200
Median		43.5000
Mode		40.00
Minimum		37.00
Maximum		50.00

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR_1	39.7000	11.031	.734	.955	.870
VAR_2	40.0000	11.347	.561	.543	.884
VAR_3	39.7200	11.144	.705	.951	.873
VAR_4	39.6000	11.714	.572	.401	.882
VAR_5	39.6600	11.413	.610	.479	.879
VAR_6	39.6600	11.658	.538	.521	.885
VAR_7	39.6600	11.943	.502	.476	.886
VAR_8	39.7800	11.277	.759	.792	.870
VAR_9	39.5600	11.353	.692	.671	.874
VAR_10	39.7400	11.462	.613	.759	.879

Scale: Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	10

Statistics

KINERJA

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		43.8200
Median		43.0000
Mode		40.00
Minimum		38.00
Maximum		50.00

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA_1	39.4600	11.682	.674	.645	.872
KINERJA_2	39.5600	12.170	.513	.603	.882
KINERJA_3	39.4000	11.469	.656	.523	.872
KINERJA_4	39.7200	10.451	.700	.562	.870
KINERJA_5	39.3600	12.194	.439	.503	.888
KINERJA_6	39.3600	12.317	.447	.424	.886
KINERJA_7	39.4800	11.275	.824	.768	.862
KINERJA_8	39.2600	11.543	.691	.709	.870
KINERJA_9	39.4400	11.231	.742	.852	.866
KINERJA_10	39.3400	11.739	.568	.721	.879

Regression

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.913 ^a	.833	.826	1.57018	1.747

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan,
Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.503	2	288.751	117.118	.000 ^a
	Residual	115.877	47	2.465		
	Total	693.380	49			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.205	2.670		1.200	.236
	Komunikasi	.026	.101	.028	.257	.798
	Gaya Kepemimpinan	.895	.111	.889	8.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja