

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM
CITY HOTEL**

SKRIPSI



Oleh :
Herri Susanto
160910119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM
CITY HOTEL**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Herri Susanto
160910119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Herri Susanto
NPM/NIP : 160910119
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM CITY HOTEL

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 18 Februari 2020

Materai 6000

Herri Susanto

160910119

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM
CITY HOTEL**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Herri Susanto
160910119**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 18 Februari 2020

Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Batam City dengan menggunakan rumus Slovin. Total sampel adalah 159. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas data, analisis linear dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk bereksperimen dengan asumsi klasik dan untuk menguji efeknya, sementara menggunakan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi 64,1% kinerja karyawan. sedangkan sisanya 35,9% pengaruhnya terhadap variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dari regresi linier berganda. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini adalah bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and communication on employee performance at the Batam City Hotel by using the Slovin formula. The total sample was 159. The instrument used to collect data was a questionnaire. By using validity and reliability tests to test data quality, a linear analysis and coefficient of determination (R²) are used to experiment with classic assumptions and to test their effects, while using the t test and F test to test hypotheses with the help of the SPSS version 21. The results of the coefficient of determination (R²) show that leadership and communication affect 64.1% of employee performance. while the remaining 35.9% influence on other variables not included in this study from multiple linear regression. The conclusion based on the results of this research and discussion is that leadership has a significant influence on performance, communication has a significant effect on performance, leadership and communication simultaneously has a significant effect on employee performance.

Keywords : *Communication; Employee Performance; Leadership.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
3. Bapak Rikson pandapotan tampubolon, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
8. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya.

Batam, 18 Februari 2020

Penulis

Herri Susanto

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR RUMUS	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Kepemimpinan	11
2.1.2 Komunikasi	14
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.3.1 Hubungan Variabel Kepemimpinan (X1) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	22
2.3.2 Hubungan Variabel Komunikasi (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	22
2.3.3 Hubungan Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Variabel Komunikasi (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Operasional Variabel	26
3.2.1 Variabel Independen	26
3.2.2 Variabel Dependen	27
3.3 Populasi Dan Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	29

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4.1	Alat Pengumpulan Data	32
3.5	Metode Analisis Data.....	32
3.5.1	Analisis Deskriptif	32
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	34
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.4	Uji Pengaruh.....	37
3.5.5	Uji Hipotesis.....	38
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian	40
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	40
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 42

4.1	Identifikasi Responden.....	42
4.1.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	43
4.1.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Penghasilan	43
4.1.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Status	44
4.1.5	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.2	Hasil Penelitian	46
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	46
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)	46
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X2).....	47
4.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.3	Hasil Pengujian Kualitas Data	49
4.3.1	Analisis Pengujian Validitas Instrumen	49
4.3.2	Analisis Pengujian Reliabilitas Instrumen	52
4.3.3	Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	54
4.3.4	Hasil Pengujian Pengaruh.....	60
4.3.5	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	62
4.3.6	Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 67

5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

Lampiran 1. Pedukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Stok Minus Periode September 2019.....	4
Tabel 1.2 Data Komplain Konsumen Batam City Hotel.....	4
Tabel 1.3 Persentase Keterlambatan Karyawan Batam City Hotel.....	5
Tabel 1.4 Data Karyawan Batam City Hotel	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Batam City Hotel	29
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.4 Rentang Skala	33
Tabel 3.5 Tingkat Validitas.....	35
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Penghasilan	44
Tabel 4.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Status.....	44
Tabel 4.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kepemimpinan	46
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi	47
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2).....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas	52
Tabel 4.13 Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)	53
Tabel 4.14 Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2).....	53
Tabel 4.15 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	57
Tabel 4.17 <i>Coefficients VIF (Variance Inflation Factor)</i>	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4.21 Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.22 Hasil Uji F.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Histogram.....	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot.....	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas Korelasi Product Moment	34
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha.....	35
Rumus 3.4 Analisis Regresi Berganda.....	37
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	38
Rumus 3.6 t_{hitung}	39
Rumus 3.7 F_{hitung}	39
Rumus 4.1 Persamaan Regresi Linear Berganda	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pengembangan dunia usaha, sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan memengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan adalah sumber daya yang sangat penting untuk pengembangan perusahaan, karena perusahaan memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari perusahaan tergantung pada kemampuan, motivasi, dukungan

individu. (Estiningsih, 2019:47)

Dalam suatu organisasi, beberapa pihak saling mengandalkan kemampuan, motivasi, dan elemen utama masing-masing adalah Kepemimpinan. Menurut (Mustaqim, 2018:94) Pemimpin yaitu salah satu unsur dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dan pemimpin yang baik harus di pandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh, bertujuan untuk mengatur dan membimbing hubungan di dalam kelompok atau organisasinya sehingga menghasilkan kinerja bawahan yang maksimal.

Di bawah kepemimpinan baik dalam mencapai tujuan organisasi berjalan dengan baik. Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi aplikasi akan membawa reputasi yang baik kepada bos dan bawahan atau kolega perusahaan, dan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Menurut (Sonia Nengsih et al., 2019:5) Komunikasi ialah proses dimana seseorang atau beberapa orang dalam organisasi untuk menciptakan dan menyampaikan informasi berhubungan dengan lingkungannya dengan orang lain.

Berdasarkan beberapa faktor kepemimpinan dan komunikasi, faktor yang penting dalam organisasi adalah kinerja karyawan. Pekerjaan yang dapat diraih oleh seseorang atau kelompok orang di suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing di setiap kesulitannya.(Mustaqim, 2018:97).

Dari faktor-faktor diatas kepemimpinan, komunikasi dan kinerja juga terkait dengan suatu organisasi. Analisis menunjukkan bahwa operasi simultan memiliki

dampak yang signifikan terhadap kepemimpinan dan komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis dapat dijelaskan oleh peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang lebih baik dan komunikasi organisasi..

Batam City Hotel atau disebut dengan BCH adalah sebuah bangunan hotel yang terletak di jalan penuhi blok OB No 1-7, Lubuk Baja yang bergarak dibidang industri perhotelan. BCH memiliki ketinggian total 10 lantai , lantai 1 basement, lantai 2 restaurant , lantai 3 & 5 grand dragon KTV & PUB & 6 – 10 kamar ,service kamar dilantai 6 – 10 dikhususkan untuk tamu menginap lama. Batam city hotel juga salah satu hotel yang terletak pusat bisnis kota batam yaitu didaerah BCS Mall Nagoya,hotel ini menawarkan harga yang tidak terlalu tinggi dengan fasilitas yang bagus.lokasi Batam City Hotel sangat strategis dan fasilitas yang dimiliki lengkap membuat hotel ini selalu ramai dan nyaman.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat permasalahan kepemimpinan terutama hal kurangnya pengarahan pimpinan terhadap para karyawan berkenaan dengan program perusahaan berupa event ataupun promo yang sering diadakan. Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya namun tidak disertai arahan yang khusus. Dalam hal ini berdampak penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Stok Minus Periode September 2019

No	Barang	Stok Awal Bulan	Stok Akhir Bulan	Total Minus	Keterangan
Restauran Dan Kitchen					
1	Garpu	100	71	-29	Kehilangan Garpu Laporan September 2019
2	Sendok makan besar	120	100	-20	Kehilangan Sendok Makan Besar Laporan September 2019
3	Piring ceper besar	100	98	-2	Kehilangan Piring Ceper Besar Laporan September 2019
4	Cangkir teh	120	108	-12	Kehilangan Cangkir Teh Laporan September 2019
Grand Total				-63	

Sumber: Akunting inventori aset Batam City Hotel (2019)

Berdasarkan fenomena diatas terlihat bahwa bulan September 2019 terdapat stok minus 29 Garpu, 20 sendok makan besar , 2 piring ceper besar, dan 12 cangkir teh, yang fluktuatif tentu akan berdampak mengganggu jalannya operasional kerja sehingga berpengaruh pada kinerja, maka terindeksi kinerja karyawan pada batam city hotel belum optimal, hal ini disebabkan oleh faktor kurang tegasnya pemimpin dan kurang berkomunikasi.

**Tabel 1.2 Data Komplain Konsumen Batam City Hotel
Pada Bulan Juli Sampai Dengan September 2019**

No	Data Komplain	Bulan			Jumlah
		Juli	Agustus	September	
1	Pelayanan yang diterima tidak seperti yang seharusnya	19	23	24	68
2	Pegawai yang datang terlambat saat bertugas	11	13	16	40
3	Kualitas pekerjaan yang kurang bagus	8	7	10	25
4	Kelengkapan alat kerja	2	2	3	7
5	Pegawai berhenti sebelum waktunya	7	11	13	31

Sumber : Batam City Hotel (2019)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam memuaskan konsumen, yaitu kurangnya ketegasan pemimpin dan kerja sama rekan kerja sehingga mengakibatkan telatnya melaksanakan pekerjaan sesuai permintaan konsumen. Hal tersebut menyebabkan konsumen merasa sedikit kecewa karena kurangnya tenaga kerja.

**Tabel 1.3 Persentase Keterlambatan Karyawan Batam City Hotel
Periode Januari Sampai Dengan September 2019**

Bulan	Terlambat (karyawan)	Persentase (%)
Januari	59	22,34%
Februari	71	26,89%
Maret	74	28,03%
April	93	35,22%
Mei	90	34,09%
Juni	114	43,18%
Juli	89	33,71%
Agustus	102	38,63%
September	104	39,39%

Sumber: HRD Batam City Hotel (2019)

Dilihat dari tabel 1.2 dapat disimpulkan pada bulan januari hingga april mengalami peningkatan setiap bulannya, namun bulan mei mengalami penurunan dengan persentasi 34.09% dari bulan sebelumnya. Akan tetapi bulan juni mengalami peningkatan dratis dengan persentasi 43.18%.

**Tabel 1.4 Data Karyawan Batam City Hotel
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019**

No	Jenis kelamin	Jumlah karyawan
1	Laki-laki	211
2	Perempuan	53
Total		264

Sumber: HRD Batam City Hotel, 2019

Dilihat dari tabel 1.2 diketahui bahwa data karyawan di Batam City Hotel

dengan jenis kelamin laki-laki terdapat 211 orang dan jenis kelamin perempuan terdapat 53 orang.

Dari kasus diatas, dapat dilihat peningkatan presentasi keterlambatan dapat menyebabkan penurunan kinerja di Batam City Hotel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Batam City Hotel belum optimal dalam memenuhi kinerja karyawan. Priode bulan februari 2019 sampai dengan maret 2019 terjadinya jumlah karyawan keterlambatan yang lumayan setara dan april 2019 sampai mei 2019 terjadinya peningkatan jumlah karyawan keterlambatan lumayan, sedangkan pada bulan mei 2019 menuju ke bulan juni 2019 terjadi jumlah karyawan keterlambatan yang meningkat secara dratis. Hal ini dilihat berdampak negatif kepada kinerja dengan dimana karyawan keterlembatan 90 dengan persentasi 34,09% menjadi 114 dengan persentasi 43,18% yang menyebabkan peningkatan cukup tinggi. Hal ini harus diperbaiki agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terjadinya kasus tersebut maka diminta untuk membuat tindakan perbaiki supaya tidak terulang kembali, serta batam city hotel wajib memberikan komunikasi yang baik dan peringatan sanksi kepada karyawan keterlambatan.

Dalam kasus yang dialami oleh sesama rekan kerja dapat mengakibatkan penyampaian komunikasi yang keliru atau "*miscommunication*", oleh karena itu, dapat menghambat *misscommunication* antara karyawan dan atasan mengakibatkan kinerja karyawan memburuk. Di setiap organisasi menentukan penyesuaian-penyesuaian komunikasi guna mencapai tujuan organisasi, bila dalam suatu organisasi memperhatikan pentingnya suatu hubungan komunikasi informal maka karyawan akan lebih meningkatkan kualitas kerjanya dan kepuasan karyawan bisa

ditunjang dengan perasaan senang terhadap pekerjaannya karena komunikasi antar sesama rekan kerja dan pimpinan dapat seimbang. Maka dari itu kondisi kerja yang “*misscommunication*” dapat mengakibatkan kinerja karyawan pun akan memburuk karena tidak adanya kerjasama dengan baik antara rekan sesama kerja, keterbukaan pimpinan terhadap segala pengambilan keputusan yang ada di perusahaan atau instansi dan tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi bila kebutuhan di dalam bekerja dapat terpenuhi. Karena bila kepuasan karyawan tidak terpenuhi secara maksimal berakibat rusaknya kondisi dalam suatu organisasi, rusaknya suatu organisasi dapat berwujud kongkrit seperti pelambanan kerja, pemogokan, mangkir dalam pekerjaannya bahkan bisa berakibat pergantian karyawan.

Dalam berbagai kasus-kasus tersebut dapat dinilai bahwa minimnya ketegasan dan etika komunikasi sangat berdampak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan menyebabkan sering mengalami kerugian bagi perusahaan.

Dengan ini penelitian berminat untuk mengangkat topik dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya tegas seorang pemimpin sehingga mengakibatkan karyawan banyak kesalahan diperbuatkan.

2. Kurang diperhatikan keterlambatan kerja sehingga membuat karyawan tidak tepat waktu saat datang berkerja.
3. Karyawan kurang memperhatikan aset perusahaan sehingga mengakibatkan stok minus setiap bulannya.
4. Kurangnya kerja sama sesama rekan kerja sehingga membuat komunikasi dalam organisasi jadi keliru atau *miscommunication* .

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor-faktor tersebut. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel. Penelitian ini membatasi masalah pada karyawan Batam City Hotel.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel?
3. Apakah kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis membuat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

1.6 Manfaat

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, Ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang terkait kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi mahasiswa

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi bahan referensi dan kajian mahasiswa Universitas Putera Batam, khususnya mahasiswa program studi Manajemen.

2. Bagi universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian, referensi, dan wawasan untuk penelitian lain, khususnya yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Bagi Batam City Hotel, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan manajer dalam meningkatkan dan mengambil kebijakan Kepemimpinan dan komunikasi kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin yaitu salah satu unsur dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dan pemimpin yang baik harus di pandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh, bertujuan untuk mengatur dan membimbing hubungan di dalam kelompok atau organisasinya sehingga menghasilkan kinerja bawahan yang maksimal. (Mustaqim, 2018:94)

Pemimpin ialah seseorang yang berada di posisi tertinggi dalam suatu kelompok sebagai penanggung jawab utama dalam memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. (Sabil, 2018:3)

Pemimpin merupakan pribadi yang memiliki pengalaman khusus, yang dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk mengarahkan usahanya dalam pencapaian tujuan tertentu atau dapat di artikan sebagai kepemimpinan bersumber dari kualitas kerja. (Sulasri & Suhardi, 2017:28)

Kepemimpinan yaitu pemimpin yang dapat mempergunakan pengaruh dalam memberikan pengarahan kepada bawahan atau pengikut. Dengan arti lain, seorang pemimpin tidak hanya mengintruksikan kegiatan apa yang harus dilakukan oleh bawahan an kemauanya harus diikuti. (Sari & Ismiyati, 2018:

627) Pemimpin yaitu keseluruhan aktivitasnya mempengaruhi orang-orang melalui kemampuan mereka untuk memotivasi, menginformasikan, menginspirasi, teknis kompetensi, berkomunikasi secara efektif, dan menyampaikan visi. (Mustomi et al., 2018:31)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu tindakan seseorang memimbing yang dapat menggerakkan karyawan bawahan dan dapat memengaruhi karyawan dengan tujuan tercapainya suatu sasaran organisasi.

2.1.1.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe - tipe kepemimpinan menurut (Sabil, 2018:3) menyatakan terdapat tujuh tipe sebagai berikut :

1. Tipe karismatik ialah kepemimpinan yang mempunyai daya tarik dan karier yang begitu besar sehingga tanpa diminta anggotanya akan memberikan penghormatan.
2. Tipe demokratis ialah selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahanya.
3. Tipe otoriter adalah pemimpin mengandalkan kekuasaan dan kekuatan untuk memaksa bawahannya untuk melakukan kehendaknya.
4. Tipe paternalistis ialah menganggap bawahannya seperti tidak mengetahui apa-apa dan tidak memberi kesempatan bagi bawahan untuk berkreasi.

5. Tipe partisipatif adalah persamaan kekuatan dan berbagi dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.
6. Tipe situasional adalah gaya kepemimpinan serorang akan berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya.
7. Tipe delegatif adalah gaya kepemimpinan yang dipenuhi dengan tindakan atasan yang lebih banyak menyerahkan keputusan kepada bawahan.

2.1.1.3 Sifat-Sifat Kepemimpinan

Menurut (Sabil, 2018:4) menyatakan terdapat enam sifat-sifat kepemimpinan sebagai berikut:

1. Karakteristik hubungan tugas yaitu prestasi tinggi, inisiatif, orientasi tugas.
2. Empat kepribadian yaitu waspada, percaya diri, integritas pribadi.
3. Latar belakang sosial yaitu pendidikan, status sosial mobilitas.
4. Karakter fisik yaitu umur, penampilan, tinggi, berat badan.
5. Karakteristik social yaitu pergaulan luas, aktif.
6. Intelegensia yaitu cerdas dan pandai.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Isvandiari & Idris (2018: 18) menyatakan indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat, yaitu kemampuan kualitas seorang dengan berbagai sifat atau ciri-ciri yang didalamnya, kebiasaan seorang pemimpin yang bersifat demokratis yaitu lulus, iklas, dan baik.

2. Kebiasaan, yaitu kebiasaan memegang peranan utama dalam penentu pergerakan perilaku pemimpin yang memikirkan apa dan memberikan tindakan yang baik.
3. Temperamen, ciri-ciri gaya yang biasanya merespon interaksi terhadap orang lain.
4. Watak, kriteria seorang pemimpin yang bisa menentukan bagi keunggulan seorang pemimpin dalam keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian, yaitu sikap tegas, berani, dan agresif seorang pemimpin yang ditentukan oleh ciri-ciri kepribadiannya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi yaitu suatu proses upaya membangun pengertian antara yang satu dengan lainnya, agar terjadi kesamaan pemahaman mengenai suatu hal. (Mustaqim, 2018:95)

Komunikasi adalah proses pemberian sinyal sesuai aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat dibuat, dipelihara, diubah. (Sabil, 2018:6)

Komunikasi merupakan merekatkan hubungan antara perusahaan dan pelanggannya, sehingga komunikasi memiliki peran penting dalam hubungan. (Syaifullah, 2018:119)

Komunikasi ialah komunikasi sebagai upaya mendorong orang lain untuk mengartikan pendapat sebagai apa yang diinginkan oleh orang yang memiliki pendapat tersebut. (Hanan et al., 2018:40)

Komunikasi adalah suatu pemindahan dan pertukaran informasi, dimana pesan ini berbentuk berita atau media yang terjadi dua orang atau lebih individu. (Rahman, 2018:85)

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung (secara lisan), maupun tidak langsung melalui media.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Komunikasi

Menurut Putra & Widianjara (2018:197) faktor-faktor komunikasi yaitu:

1. Jabatan
2. Tempat, ruang kerja yang terpisah
3. Alat komunikasi
4. Kepadatan kerja, kesibukan kerja

2.1.2.3 Tipe-Tipe Komunikasi

Menurut Rahman (2018: 85), Tipe-tipe Komunikasi terbagi 3 tipe yaitu:

- a. Komunikasi Ke Bawah

Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan sesuai dengan struktural di organisasi. Penggunaan komunikasi ini sangat efektif untuk penyampaian instruksi, pengarahan, pengontrolan kepada anak buah. Komunikasi dapat tertulis maupun lisan yang dapat disesuaikan dengan konteks serta kontennya.

Komunikasi ke bawah harus Anda perbanyak porsi terutama pada karyawan Anda yang baru bergabung.

b. Komunikasi Ke Atas

Penyampaian informasi dari bawahan ke atasan. Biasanya hal ini terjadi saat karyawan kita ingin menyampaikan usulan, ide, keluhan, pengaduan, laporan. Apa yang disampaikan oleh anak buah kita ini bisa jadi sebuah informasi yang penting guna pengambilan kita sebagai atasan. Namun kita tetap perlu mencermati dan memvalidasinya kembali, tentunya pencatatan data bisa menjadi bahan pembandingnya. Arah komunikasi demikian harus tetap hidup guna perputaran informasi khususnya bagi Anda para atasan yang tidak terjun langsung ke ranah operasional.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi yang melibatkan antar individu atau kelompok pada level yang sama. Konteks dari komunikasi ini bersifat koordinasi sehingga satu dengan yang lain saling memberikan informasi.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut (Sinaga, 2019:123) indikator-indikator komunikasi yaitu:

1. Kejelasan
2. Ketepatan
3. Konteks
4. Alur

5. Budaya

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. (Tampubolon, 2018: 89)

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. (Estiningsih, 2019:90)

Kinerja adalah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang disepakati oleh seorang karyawan dalam fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan komitmen. (Hafid, 2018: 292)

Kinerja merupakan sebagai level pencapaian hasil *'the degree of accomplishment'* atau kinerja merupakan level pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan. (Sulasri & Suhardi, 2017:28)

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. (Santoso & Hasanah, 2017:31)

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan usahanya dan menjalani kewajiban yang di berikan.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Purnomo, 2018:70) mengemukakan, bahwa dimensi kinerja yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
2. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
3. *Job Knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Creativeness* : keaslian gagasan–gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Hanan et al., 2018:42) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor lingkungan organisasi : hal yang penting dalam sebuah organisasi, segala halnya berpengaruh untuk prestasi kerja.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isvandiari & Idris, 2018:19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Wirakusuma et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya.	metode dengan statistik deskriptif dan parametrik statistik infrasional dengan alat bantu SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. 2. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. 4. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2.	(Sonia Nengsih et al., 2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malang	Analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Malang.
3.	(Isvandiar i & Idris, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang	Teknik analisis regresi linier berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.	(Santoso & Hasanah, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	(Rahman, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jatim Times Network Di Kota Malang).	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis regresi berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang. 2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 3. Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang.
6.	(Hafid, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar.	Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda & menggunakan program SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
		Pengaruh Kepemimpinan,	Metode analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif

7.	(Mustaqim, 2018)	Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Karawang.	yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.	<p>dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
----	------------------	---	---	---

Sumber: Penelitian, 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Variabel Kepemimpinan (X1) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis disimpulkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan paling penting adalah memberikan motivasi, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan. (Rahman, 2018:87)

2.3.2 Hubungan Variabel Komunikasi (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa dengan komunikasi baik dalam perusahaan maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan.

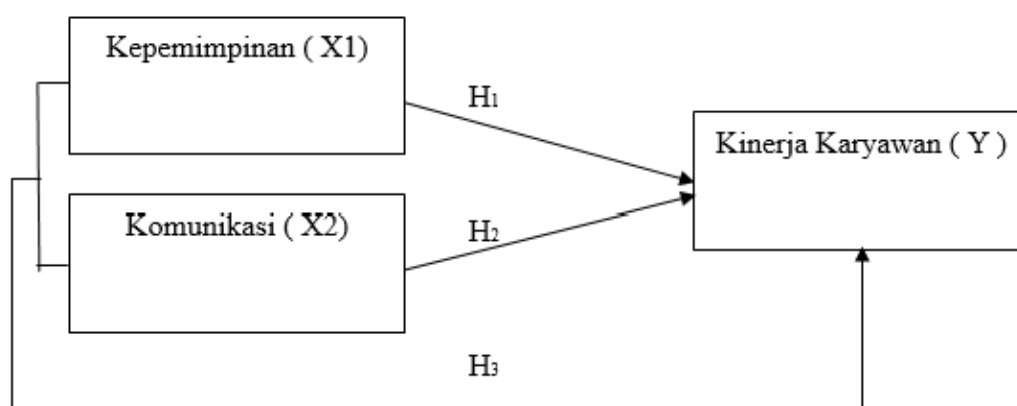
Komunikasi sebagai memberikan dorongan kepada orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang diinginkan oleh orang yang memiliki pendapat tersebut. (Rahman, 2018:87).

2.3.3 Hubungan Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Variabel Komunikasi (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa dengan kepemimpinan dan komunikasi yang baik maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan. (Rahman, 2018: 88)

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerang pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti, 2019

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

H3 : Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah desain yang harus dipersiapkan sebelum penelitian. Secara umum, desain penelitian akan ditempatkan di awal materi "metode penelitian", dan diharapkan akan memberikan peneliti dengan bimbingan atau panduan sistematis tentang kegiatan yang diperlukan (Sanusi, 2017: 13). Ketika dilakukan, ini terkait dengan interpretasi yang terdapat dalam desain penelitian, biasanya deskripsi singkat tentang metode yang digunakan, seperti interpretasi hubungan antara variabel dan ukuran populasi, dan alat yang digunakan untuk memilih metode pengumpulan data, teknik sampel setelah analisis data, dan alat yang digunakan setelah teknik pengambilan sampel. , dan seterusnya.

Dalam uraian singkat ini, pada akhirnya dapat diklasifikasikan sebagai penelitian. Kelanjutan, desain, penelitian deskriptif atau interpretasi atau penelitian lain. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, yaitu, model penelitian yang dilakukan dengan terlebih dahulu mengumpulkan informasi yang diperlukan dan kemudian memproses dan menganalisis untuk merangkum atau memahami kondisi atau masalah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sampel populasi staf tetap dari pekerja bagian Batam City Hotel menggunakan teknik kuesioner.

3.2 Operasional Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu variabel mengartikan kegiatan operasional dalam mengukur variabel dalam penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai factor yang berperan dalam peristiwa dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sujarweni, 2015)

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015). Pada variabel independen dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2).

1. Kepemimpinan (X1)

Menurut (Estiningsih, 2019:49) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Indikator kepemimpinan adalah :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Temperamen
4. Watak
5. Kepribadian

2. Komunikasi (X2)

Menurut (Hanan et al., 2018:40) Komunikasi ialah komunikasi sebagai upaya mendorong orang lain untuk mengartikan pendapat sebagai apa yang diinginkan oleh orang yang memiliki pendapat tersebut. Menurut (Sinaga, 2019:123), adapun indikator dalam komunikasi adalah :

1. Kejelasan
2. Ketepatan
3. Konteks
4. Alur
5. Budaya

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan (Y). (Sanusi, 2017: 40)

1. Kinerja Karyawan

Menurut (Sabil, 2018:8) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam satu kurun waktu yang di tentukan. Dalam penelitian ini, Menurut (Isvandiari & Idris, 2018:19) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	<i>Likert</i>
Komunikasi (X2)	Interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengurus di dalam organisasi. memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut.	1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam satu kurun waktu yang ditentukan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (P. D. Sugiyono, 2014:80). Populasi pada penelitian ini berdasarkan data yang diberikan oleh *Human Resources Department* (HRD) Batam City Hotel adalah jumlah karyawan yang bekerja di Batam City Hotel sebanyak 264 karyawan.

**Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Batam City Hotel
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019**

No	Jenis kelamin	Jumlah karyawan
1	Laki-laki	211
2	Perempuan	53
Total		264

Sumber: HRD Batam City Hotel, 2019

3.3.2 Sampel

Sampel ialah sebagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki pada populasi tersebut (P. D. Sugiyono, 2014:81). Pada penelitian ini, karena jumlah populasi karyawan pada Batam City Hotel sebanyak 264 karyawan. Maka penelitian menentukan jumlah sampel dengan teknik slovin. Dikarena banyaknya jumlah populasi dan keterbatasan kerja.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \quad \text{Rumus 3.1 Slovin Slovin}$$

Sumber : (Sujarweni, 2015:75)

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,05$

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{264}{1 + 264(0.05)^2}$$

$$n = \frac{264}{1 + 0.66}$$

$$n = 159$$

Hasil dari perhitungan diatas menunjukkan jumlah sampel minimum adalah 159.03, disesuaikan oleh peneliti menjadi 159 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu paling strategis dalam proses pembuatan metode ilmiah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (P. D. Sugiyono, 2014:224). Penelitian ini metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data menggunakan sumber data yang terdiri dari 2 yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sanusi (2017: 104) data primer merupakan sumber data yang langsung dicatat dan terkumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data primer

ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden.

2. Data Sekunder

Menurut (Sanusi, 2017: 104) data sekunder merupakan sumber data sudah tersedia dan telah terkumpulkan oleh pihak lain. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan penulis meneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan kuesioner dan tinjauan pustaka. Untuk data primer peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan Batam City Hotel. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan rumusan masalah penulis dari 159 responden,

Angket menggunakan skala Likert yang terdiri dari 15 item pernyataan, setiap pertanyaan tersedia 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (S. Sugiyono, 2014: 94)

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan Batam City Hotel.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2017: 115). Penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data untuk mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau bisa disebut sebagai analisis kuantitatif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase. (P. D. Sugiyono, 2014:147)

Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi / program statistik yaitu program SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) versi 21. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul

akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

Adanya rumus untuk menghitung rentang skala:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2 Rentang Skala

Sumber : (Umar, 2011)

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

RS = rentang skala

Hal yang dilakukan adalah mencari rentang skala adalah menentukan skor paling rendah dan skor paling tinggi. Sampel responden berjumlah 159 orang dan banyak nya alternative jawaban berjumlah 5 orang.

$$RS = \frac{159(5-1)}{5} = 127,2$$

Hasil yang didapatkan pada hitungan diatas adalah :

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Pertanyaan	Skor Positif
1	100-180	Sangat Tidak Setuju
2	181-260	Tidak Setuju
3	261-340	Kurang Setuju
4	341-420	Setuju
5	421-502	Sangat Setuju

Sumber: (Umar, 2011)

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Sujarweni, 2015:108) Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid. Uji validitas menggunakan Teknik korelasi produk moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas Korelasi Product Moment

Sumber: (Sanusi, 2017: 138)

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

X = Variabel Kepemimpinan

Y = Variabel Kinerja Karyawan

$\sum Y$ = Jumlah Variabel Kinerja Karyawan

$\sum X$ = Jumlah Variabel Kepemimpinan

n = Banyaknya Sampel/ data

Uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 biasanya digunakan dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item. Suatu item akan dianggap memiliki

daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid apabila koefisien korelasi minimal 0,30. Berikut tabel yang menggambarkan range validitas:

Tabel 3.5 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Agung Edy Wibowo, 2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015:110). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronbach alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{1-k} \right) \left(1 - \frac{\sum at^2}{at^2} \right)$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Sumber: (Sujarweni, 2015)

Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabilitas atau tidak gunakan uji *Cronbach's Alpha*. Nilai tes ditunjukkan dengan menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria suatu data reliabel diterima atau tidak apabila nilai alpha lebih besar dari pada nilai r tabel. Juga bisa dilihat dengan menggunakan nilai determinan, yaitu 0.6. Berikut adalah tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas:

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2015) data yang berdistribusi normal adalah data yang mempunyai sebaran yang normal, dengan profil yang dapat dikatakan bisa mewakili populasi. Sedangkan uji normalitas adalah ini untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependent dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini dilihat menggunakan *Histogram Regression Residual*, dimana bentuk kurva seperti lonceng dan *P-P plot regression standardized*, dimana titik nya berada pada sekitar garis. Kurva dalam model ini dinyatakan normal jika telah memenuhi syarat Nilai Sig (2 tailed) $> 0,05$ (Wibowo, 2012:61-62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel - variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R² yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas. (Pantilu et al., 2018: 3727)

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Pantilu et al., 2018: 3727). Yang paling sering digunakan dalam menguji heteroskedastisitas adalah metode Park Gleyser. Apabila nilai probabilitas mendapatkan nilai sig. > nilai alpha (0,05), artinya tidak terjadi heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitusama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel tidak bebas. Adapun persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut :

Rumus 3.3 Analisis Regresi Berganda

Sumber : (Sanusi, 2011:135)

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

β_1 = Koefisien arah regresi kepemimpinan

β_2 = Koefisien arah regresi komunikasi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

ε = *Error disturbance*

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Metode Koefisien determinasi dapat dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan hubungan antara kepemimpinan, komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber : (Sanusi, 2011; 136)

Keterangan :

TSS = Keragaman total

SSE = Keragamann kesalahan

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah: (Pantilu et al., 2018)

Rumus T_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 t_{hitung}

Dimana :

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi product momen

n = Banyaknya sampel/data

H_0 : $\beta_1 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

H_a : $\beta_1 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

3.5.5.2 Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari Uji F sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/[N - (K + 1)]}$$

Rumus 3.6 F_{hitung}

Sumber: (Sanusi, 2012: 244)

Keterangan:

SSR = Rata-rata kuadrat regresi

SSE = Rata-rata kuadror

