

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KERJA KARYAWAN
PADAPT MEXINDO MITRA PERKASA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Suyanti
130610014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KERJA KARYAWAN
PADAPT MEXINDO MITRA PERKASA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**



**Oleh
Suyanti
130610014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 24 Maret 2017

Yang membuat pernyataan,



Suyanti
130610014

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MEXINDO MITRA PERKASA
DI KOTA BATAM**

**Oleh:
SUYANTI
130610014**

SKRIPSI

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

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Batam, 24 Maret 2017

Tiurniari Purba, S.E., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mexindo Mitra Perkasa di Kota Batam dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 125 responden. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS Versi 21. Hasil penelitian determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.740 atau 74% artinya variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh sebesar 74% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t_{hitung} gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 5,640 dan komunikasi (X_2) sebesar 6,930 > t_{tabel} 1,97944 dengan signifikansi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 dan komunikasi (X_2) sebesar 0,000 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F_{hitung} sebesar 173,900 > F_{tabel} 3,07 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mexindo Mitra Perkasa di Kota Batam.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether the communication style of leadership and influence on the performance of employees at PT Mitra Perkasa Mexindo in Batam with a sampling technique that saturated sample so that the sample is 125 respondents. Methods of collecting data by questionnaire. Quality of the data in this study using validity and reliability test, classic assumption test in this study using normality test, multicollinearity and heteroscedasticity test, test the effect in this study using multiple linear regression analysis and coefficient of determination (R^2), whereas hypothesis testing in this study using (t test) and a (F test) using SPSS software version 21. The research result of determination (R^2) obtained at 0.740 or 74% means that the variables of leadership style and communication effect of 74% on employee performance. The test results thitung leadership style (X_1) of 5.640 and communication (X_2) of 6.930 > ttable 1.97944 significance of leadership style (X_1) of 0.000 and communication (X_2) of 0.000 < 0.05 it is clear that the style of leadership and communication positive and significant effect on employee performance. The test results F_{count} 173.900 > 3,07 F_{table} with signification 0.000 < 0.05, we can conclude style of leadership (X_1) and communication (X_2) jointly influence on employee performance (Y) on Mexindo PT Mitra Perkasa in Batam.

Keywords: leadership style, communication, employee performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT 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 Jurusan Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir 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 Nur Elfi Husda, S.kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.P., E.E., M.M. Selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.

4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
5. Ibu Merey, selaku Manager di perusahaan PT Mexindo Mitra Perkasa, yang telah membantu penulis dalam pengambilan data sekunder.
6. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen perbankan yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada mereka yang penulis sebutkan. Jasa-jasa mereka akan tersimpan dalam sanubari penulis sampai ke akhir hayat.

Batam, 24 Maret 2017

Suyanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	5
1.4 Perumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis.....	8
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1.2 Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi.....	9
2.1.1.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	12
2.1.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.1.6 Syarat-Syarat Kepemimpinan Efektif.....	17
2.1.2 Komunikasi	18
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	18
2.1.2.2 Fungsi Komunikasi	19
2.1.2.3 Proses Komunikasi.....	20
2.1.2.4 Indikator Komunikasi	22
2.1.2.5 Komunikasi Dalam Organisasi	23
2.1.2.6 Faktor-Faktor Penghambat Komunikasi.....	24
2.1.3 Kinerja Karyawan	25
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	26
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan.....	29

2.1.3.5	Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	29
2.2	Penelitian Terdahulu.....	31
2.3	Kerangka Pemikiran	33
2.4	Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	35
3.2	Operasional Variabel	36
3.2.1	Variabel Independen	36
3.2.2	Variabel Dependen.....	39
3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel.....	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1	Wawancara	43
3.4.2	Kuesioner/Angket.....	44
3.5	Metode Analisis Data	44
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	46
3.5.2.1	Uji Validitas	46
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	47
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	48
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	48
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	49
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.5.4	Uji Pengaruh.....	50
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	51
3.5.5	Uji Hipotesis.....	52
3.5.5.1	Uji Parsial (Uji t).....	52
3.5.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	53
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	54
3.6.1	Lokasi Penelitian	54
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden	55
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	56
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.2	Hasil Penelitian.....	58
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	58
4.2.1.1	Gaya Kepemimpinan (X_1).....	58
4.2.1.2	Komunikasi (X_2).....	60
4.2.1.3	Kinerja Karyawan (Y).....	61

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	62
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data	62
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	65
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh	68
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
4.2.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	70
4.2.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
4.2.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
4.3 Pembahasan	73
4.3.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.2 Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.3 Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.....	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absen Karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Rentang Skala	46
Tabel 3.3 Tingkat Validitas.....	47
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4.1 Profil Responden Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	57
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5 Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	59
Tabel 4.6 Indikator Variabel Komunikasi (X_2).....	60
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2)	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot.....	68

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	45
Rumus 3.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	50
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	51
Rumus 3.5 t hitung	52
Rumus 3.6 F hitung.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Kuesioner	L-1
Tabulasi Hasil Input Kuesioner.....	L-2
Hasil Analisis Deskriptif.....	L-3
Hasil Uji Kualitas Data	L-4
Hasil Uji Asumsi Klasik	L-5
Hasil Uji Pengaruh	L-6
Hasil Uji Hipotesis	L-7
Tabel r	L-8
Tabel t.....	L-9
Tabel F	L-10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam menjalankan sebuah usaha pada era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan yang ketat. Setiap perusahaan dituntut mempunyai faktor sumber daya manusia yang ahli dibidangnya masing-masing agar mampu bertahan dan berkembang. pimpinan perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia atau karyawan. Salah satu cara untuk mewujudkan kinerja karyawan giat adalah komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dapat memberikan efek positif bagi kemajuan perusahaan.

Mendukung pencapaian tujuan perusahaan, seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan sebagai mengarahkan anggota anggotanya dalam menjalankan suatu organisasi untuk mencapaikan tujuannya. Seorang pemimpin yang baik bukan hanya mempunyai peranan sebagai seorang pimpinan tim, mengarahkan, membimbing anggotanya tetapi gaya seorang pemimpin sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

PT Mexindo Mitra Perkasa yang berlokasi di Komplek Repindo Industrial Estate Blok C2 No.5 Batam, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor susu dumex dan makanan lainnya, dengan jumlah karyawan 125 orang.

Dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan sering absen tanpa keterangan, terlambat kerja, cepat pulang dan karyawan resign.

Tabel 1.1 Data Absen Karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa

Keterangan	Bulan Sep 2016	Bulan Agus 2016	Bulan Juli 2016	Bulan Juni 2016	Bulan Mei 2016	Persentasi (%)
Absen	4	3	4	5	5	16.8%
Terlambat Kerja	18	20	15	14	18	68%
Cepat Pulang	15	17	18	13	14	61.6%
Resign	4	6	5	5	4	19.2%
Total Karyawan	41	46	42	37	41	165.6%

Sumber: Sumber Daya Manusia PT Mexindo Mitra Perkasa

Kenyataan kinerja karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa, mengalami penurunan, terbukti dari keinginan untuk mencapai prestasi kerja rendah, masuk kerja terlambat, pulang kerja sebelum waktu, kurang mentaati peraturan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan, pekerjaan yang diberikan oleh atasan untuk diselesaikan selalu kurang dari standard kinerja karyawan yang ditentukan, salah satu penyebab kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.

seorang pemimpin harus menerapkan suatu gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan yang sedang berlangsung di PT Mexindo Mitra Perkasa tidak sesuai dengan standard dalam sebuah kinerja perusahaan sehingga menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, menggerakkan bawahannya sering

menggunakan system perintah, memberikan beban kerjaan tambahan melewati jam kerja dan tidak memberikan upah kerja lembur dan sulit menerima saran dari bawahannya, oleh karena itu karyawan memiliki sifat keberatan melakukan perkerjanya. Maka gaya kepemimpinan yang tidak sesuai standard kinerja akan mempengaruhi motivasi bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain, Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, jika penyampai berita tidak menyampaikan dengan benar dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk fakta. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kinerja ini hendak memberikan nilai tambahan bagi organisasi pemimpin dan karyawan.

Komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan bergitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi sangat penting bagi sebuah organisasi dikarena seorang pemimpin harus dapat menyampaikan perintah pekerjaan dengan baik kepada para bawahannya dengan komunikasi yang tepat.

Di PT Mexindo Mitra Perkasa, alur komunikasi pimpinan sering mengalami masalah, terbukti dari kenyataan bahwa pimpinan sering memberikan pesan kerja kurang jelas kepada bawahan sehingga menimbulkan salah paham. Antar pemimpin dengan bawahan sering terjadi pertengkaran dalam komunikasi, atasan memberikan tugas kepada dua orang bawahannya, tetapi hanya satu bawahan yang mengerti maksud dari tugas itu. Sehingga mereka pun mengerjakan tugas yang sama (*overlapping*). Dari hal tersebut dapat dilihat jika *miss communication* membuat pembagian kerja menjadi tidak teratur. Komunikasi buruk menimbulkan penilaian yang negatif terhadap pemimpin. Semua kejadian ini secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEXINDO MITRA PERKASA DI KOTA BATAM”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan indentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja rendah.
2. Terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya sudah menjadi budaya karyawan.
3. Menggerakkan bawahannya sering menggunakan system perintah dan sulit menerima saran dari bawahannya.

4. Pemimpin memberikan beban kerja tambahan melewati jam kerja dan tidak memberikan upah kerja lembur.
5. Pemimpin sulit menerima saran dari bawahannya
6. Pesan kerja kurang jelas kepada bawahan sehingga menimbulkan salah paham.
7. Komunikasi yang kurang baik dari segi arah dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menganalisis data yang dibutuhkan keterbatasan waktu agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi dapat diteliti, untuk itu maka penulis memberi batasan masalah pada : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mexindo Mitra Perkasa Di Kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas mengenai:

1. Apakah gaya pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa di Kota Batam ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa di Kota Batam ?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap pengaruh kinerja karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa di Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Mexindo Mitra Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Mexindo Mitra Perkasa.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat memberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat secara teoritis

1. Sebagai wahana penerapan ilmu yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

3. Sebagai sumber informasi sekaligus sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya lebih mendalam dan cakupan yang lebih luas.

1.6.2. Manfaat secara praktis

1. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau saran yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan.
2. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Bagi almameter hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya, istimewa penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012: 337) kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2008: 4) menyatakan kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan organ lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2009: 213) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Feriyanto dan Triana (2015: 94) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini.

1. *Teori Genetis* (Keturunan)

Teori ini menyatakan bahwa, “*Leader are bom an nor made* (pemimpin itu dilahirkan [bakat] bukannya dibuat)”. Para penganut aliran teori ini menyetujui pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimana seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sekali kelak ia akan muncul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau deterministik.

2. Teori Sosial

Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis

Teori ekologis berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan, bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

2.1.1.2 Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga

dalam menghadapi berbagai pihak (Sutrisno, 2009: 219). Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, Yaitu:

1. Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan para interpersonal yang menampakkan diri.

2. Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan asser organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan di masa yang akan datang sulit membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk, yaitu: pertama, seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Kedua peran sebagai pembagi informasi. Ketiga peran selaku juru bicara organisasi.

3. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu : pertama sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-

menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. Kedua peredam gangguan. Peran ini antara lain kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi. Ketiga pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling penting sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasi dana dan daya.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Feriyanto dan Triana (2015: 97) Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*

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 yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis/*Democratic*

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.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah yang dicapai.

2.1.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 89) Tipe-tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi.
- b. Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitive (bersifat menghukum).

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan otokratis kurang atau bahkan tidak tepat untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat

saat ini dimana hak-hak asasi manusia yang menjadi anggota organisasi atau kelompok masyarakat tersebut juga harus dihormati.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebihan-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sulit menerima kritik dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Berdasarkan ciri-ciri di atas maka dapat dilihat bahwa seorang pemimpin yang militeristis bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam aspirasi warga.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi (*over protective*)

- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan data kreasi dan fantasinya.
- f. Ering bersikap maha tahu.

Tipe kepemimpinan paternalistis berkembang dimasa lalu oleh karena kecenderungan berkembangnya pola hubungan patron-klien dalam masyarakat, dimana pemimpin merupakan figur yang serba hebat dan harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

4. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literature yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam proses penggerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia.

- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
 - c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
 - d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
 - e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
 - f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri.
 - g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.
6. Tipe *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literatur tentang kepemimpinan juga tidak banyak membahas tipe kepemimpinan ini. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan sebagai karakteristik utama pemimpin yang *laissez faire*. Seorang pemimpin yang *laissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang

pemimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

2.1.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 32) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau rela untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dari pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari ada tegas sampai meminta atau mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahan. Tanggung jawab biasa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita, semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.1.6 Syarat-Syarat Kepemimpinan Efektif

Menurut Arifin (2012: 62) Kepemimpinan seseorang akan berhasil berorganisasi secara efektif bila mana ia memenuhi syarat-syarat:

1. mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara pemecahan setiap persoalan secara lengkap dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
2. mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang soal pribadi, soal rumah tangga, dan mana soal organisasi.
3. mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan puas dengan dan dalam pekerjaan.
4. mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
5. mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju, pemimpin juga harus memakai komunikasi yang baik supaya bawahan merasa dihargai oleh pemimpinnya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication*, yang berasal dari kata Latin *communication* dan bersumber dari kata *cummunis* artinya “sama” yang dimaksud dalam pengertian ini adalah sama makna. Apa bila ada dua orang yang sedang bercakap-cakap, maka komunikasi terjadi jika ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapan (Burhanudin, 2015: 2). Dan menurut Bangun

(2012: 360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.

Menurut Wibowo (2014: 241) menyatakan komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *control*, *motivation*, *emotional expression*, dan *information* (Wibowo, 2014: 242).

1. *Control*

Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dari pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsungnya, mengikuti deskripsi tugas, atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol.

2. *Motivation*

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila di bawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progres terhadap tujuan, dan *reward* atas perilaku yang di harapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi.

3. *Emotional expression*

Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. *Information*

Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

Keempat fungsi komunikasi tersebut sama pentingnya, tidak ada yang satu melebihi lainnya. Untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

2.1.2.3 Proses Komunikasi

Menurut Burhanudin (2015: 40) Proses Komunikasi terjadi melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. Tahap 1 : Pengirim (*Komunikator/Sender*) memiliki ide

Proses komunikasi berawal ketika seseorang memiliki suatu ide. Bentuk ide tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri si pengirim, seperti suasana hati, kerangka referensi, latar belakang budaya, kondisi fisik

dan sebagainya, termasuk asumsi-asumsi yang di dasarkan atas pengalaman pengirim.

2. Tahap 2 : Pengirim mengubah ide menjadi pesan (*encoding*)

Pada tahap ini pengirim mengodekan idenya ke dalam pesan, yaitu mengubah ide ke dalam kalimat atau isyarat yang akan menyampaikan makna. Masalah yang dihadapi dalam mengkomunikasikan pesan secara lisan adalah bahwa kata-kata sering kali memiliki arti yang berbeda bagi individu yang berbeda.

3. Tahap 3 : Pengirim menyampaikan pesan melalui saluran (*channel*)

Media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut dengan saluran. Pesan dapat disampaikan melalui memo, laporan, telepon, pertemuan kelompok, situs web, komputer, surat dan sebagainya.

4. Tahap 4 : Penerima (*receiver*) menguraikan pesan

Penerima menerjemahkan pesan dari simbol menjadi bermakna disebut dengan decoding. Komunikasi terjadi jika penerima dapat memahami makna yang dimaksudkan oleh pengirim, yaitu ketika berhasil menguraikan pesan.

5. Tahap 5 : Umpan Balik (*feedback*)

Tahap yang paling penting dalam proses komunikasi adalah pemberian umpan balik. Pengirim dapat mendorong umpan balik dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada penerima. Umpan balik merupakan unsur yang sangat penting dalam komunikasi, sebab umpan balik tersebut akan menentukan berlanjut atau berhentinya komunikasi.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut Suranto AW (2010: 105) dalam jurnal Sumaki, *et al.* (2015: 543) terdapat lima indikator yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk menumpuk hubungan insansi.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau

mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belak pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang berkomunikasi.

2.1.2.5 Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Bangun (2012: 367) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Komunikasi Ke Bawah

Komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi.

2. Komunikasi Ke Atas

Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan, dan penetapan sasaran dengan penerapan *management by objective (MBO)*.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan.

4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula.

2.1.2.6 Faktor-Faktor Penghambat Komunikasi

Menurut Burhanudin (2015: 12) faktor-faktor yang menghambat komunikasi dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:

1. Masalah dalam mengembangkan pesan

Masalah yang sering muncul dalam mengembangkan pesan meliputi adanya keragu-raguan mengenai isi pesan, kurang terbiasa dengan situasi yang ada atau masing-masing dengan audiens, terjadinya pertentangan emosional, serta kesulitan dalam mengekspresikan ide atau gagasan.

2. Masalah dalam menyampaikan pesan

Masalah yang sering muncul dalam menyampaikan pesan antara lain faktor fisik. Masalah yang berkaitan dengan faktor fisik meliputi adanya sambungan kabel atau suara *sound system* yang kurang baik, lampu yang kurang terang, audiens terhalang oleh suatu bangunan, salinan suara yang tidak terbaca dan sebagainya.

3. Masalah dalam menerima pesan.

Penerima pesan juga sering menghadapi suatu masalah. Masalah yang muncul dalam menerima pesan antara lain adanya persaingan antara penglihatan dengan suara, tempat duduk yang kurang nyaman, lampu yang kurang terang, dan kondisi lain yang mengganggu konsentrasi penerima.

4. Masalah dalam menafsirkan pesan.

Masalah utama yang sering terjadi dalam menafsirkan pesan adalah perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran pesan, dan perbedaan reaksi emosional. Perbedaan latar belakang mencakup perbedaan usia, tingkat pendidikan, status sosial, jenis kelamin, kesehatan, latar belakang budaya, popularitas, agama dan sebagainya dapat mengganggu proses komunikasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014: 8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2011: 259) kinerja (*performance*) adalah:

1. Perbuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas diberikan kepadanya.

3. Keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
4. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (*performance*) merupakan prestasi nyata yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014: 85) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

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

5. Kompetensi

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

mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

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

7. Peluang

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

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut Serdamayanti (2011: 264) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut Wibowo (2014: 193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakuka dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.3.5 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pidak atasan harus dapat memberikan penilaian terhadap karyawannya dengan lebih berhati-hati. Menurut Serdamayanti (2011: 126) beberapa faktor yang

mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer.

3. Perbedaan

Manajer dapat menjadi bias karena etnis, jenis kelamin atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

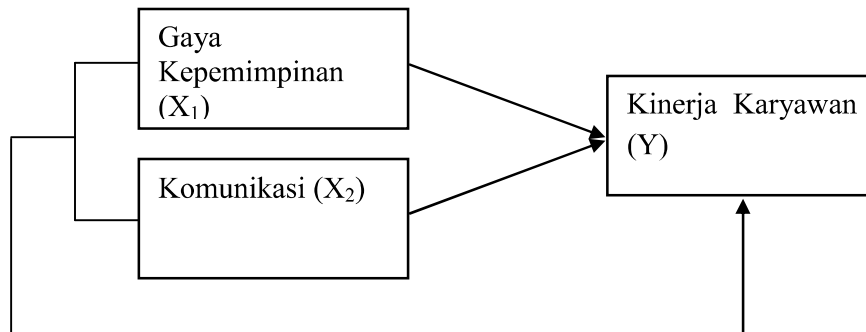
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurhamiden, Trang (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Komunikasi X3=Pembagian Kerja Y=Kinerja Polisi	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi, namun secara parsial pembagian kerja tidak signifikan.
2.	Wiguna (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Area Bali Selatan	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Komunikasi X3=Pendidikan Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi pendidikan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Fabio, Hubeis, Puspitawan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Motivasi Kerja Y=Komitmen Organisasi	Analisis regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terkait indikator penjelasan tentang <i>reward</i> . Motivasi kerja mempunyai pengaruh paling besar adalah indikator bangga menyelesaikan pekerjaan. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling besar adalah indikator membanggakan organisasi kepada orang lain. Kinerja mempunyai pengaruh paling besar adalah indikator kemampuan kerja sama dengan orang lain.

4.	Hartono, Rotinsulu (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Komunikasi X3=Pembagian Kerja Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan
5.	Sumaki, Rita, Soepeno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Komunikasi X3=Pembagian Kerja Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Azwar (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Archoplan Indonesia Surabaya	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Komunikasi X3=Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.
7.	Sariadi (2013)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada bagian sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado	X1=Gaya Kepemimpinan X2 = Motivasi Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado.
8.	Lakoy (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada	X1=Komunikasi X2=Kerjasama X3=Kelompok X4=Kreativitas Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari uraian diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Good, Scates (1954) dalam Nazir (2009: 151) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya.

Secara garis besar, kegunaan hipotesis adalah memberikan batasan serta memperkecilkan jangkauan penelitian dan kerja penelitian, menyiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antara fakta yang kadangkala hilang begitu saja dari penelitian, sebagai alat yang sederhana dalam memfokuskan fakta yang bercerai-berai tanpa koordinasi kedalam suatu kesatuan penting dan menyeluruh,

dan panduan dalam pengujian serta penyesuaian dengan fakta antar fakta (Nazir, 2009: 151).

Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan terhadap kinerja karyawan pada PT Mexindo Mitra Perkasa Di Kota Batam.

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mexindo Mitra Perkasa Di Kota Batam.

H₃ : Gaya Kepemimpinan dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karya pada PT Mexindo Mitra Perkasa Di Kota Batam..

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Malhota (2006) dalam Noor (2011: 107) Desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan proyek riset. Rencana penelitian mencakup garis besar dari apa yang akan dilakukan seorang penelitian mulai dari penulisan hipotesis serta implikasi operasionalnya sehingga ke analisis akhir data.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji gaya kepemimpinan dan komunikasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Mexindo Mitra Perkasa. Penelitian ini merupakan metode *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terdapat variabel-variabel yang akan diteliti, dan penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara penelitian dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

3.2 Operasional Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Rarhady, 1981) dalam Sugiyono (2012: 58). Maka dapat dirumuskan di sini bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Bahwa “penelitian dengan melihat pengaruh suatu perlakuan dikategorikan ke dalam variabel bebas/penyebab atau independent variabel (X), sedangkan variabel tidak terikat/akibat atau dependent variabel (Y)”. menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.2.1 Variabel Independen

Menurut Robins (2009: 23) dalam Noor (2011: 48) menyatakan bahwa variabel independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan symbol X. Dalam penelitian ini, variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Kartono (2008: 32) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Sesuatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambulkan tindakan yang perhitungan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau rela untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dari pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus meminta atau mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahan. Tanggung jawab biasa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung,

memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita, semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Variabel Independen (X2) dalam penelitian ini adalah komunikasi, menurut Suranto AW (2010:105) dalam Jurnal Sumaki, *et al.* (2015: 543) terdapat lima indikator yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk menumpuk hubungan insansi.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-

hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang berkomunikasi.

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut Robbins (2009: 23) dalam Noor (2011: 49) menyatakan variabel dependen merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan Y.

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari variabel kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014: 85) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk

mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

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

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar

belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

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

7. Peluang

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

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	kepemimpinan merupakan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional 	Likert
Komunikasi (X_2)	Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. peluang 	Likert

Sumber: Kartono (2008: 32), Suranto AW (2010: 105) dalam Jurnal Sumaki, *et al.* (2015: 543), Wibowo (2014: 85).

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 115) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Mexindo Mitra Perkasa sehingga total secara keseluruhan terdapat populasi sebanyak 125 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 115) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan menurut Rianse dan Abdi (2008: 189) sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi yang ada, yaitu sebanyak 125 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh sensus (*census sampling*).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrument yang digunakan dan sumber datanya. Ada beberapa cara yang dilakukan untuk memperoleh data dalam sebuah penelitian.

3.4.1 Wawancara

Menurut Sanusi (2011: 105) menyatakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara

berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi, misalnya pesawat telepon. Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang penelitian saat mewawacarai responden yaitu intonasi suara, kecepatan suara, kecepatan berbicara, sensitivitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal.

3.4.2 Kuesioner/Angket

Menurut Sanusi (2011: 109) menyatakan bahwa kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara yaitu : (1) disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden; (2) dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah dan sebagainya; (3) ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang; (4) dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi computer seperti email.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam menjawab kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dalam penelitian ini, digunakan bantuan program statistic SPSS (*Statistical Package For the Social Science*) Versi 21.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012: 206) menyatakan bahwa 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 atau generalisasi. Analisis deskriptif penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gejala yang timbul antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini dengan menggunakan table frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan bobot penilaian 5,4,3,2 dan 1 sehingga diperoleh skor 5 sebagai bobot tertinggi dan skor 1 sebagai bobot terendah. Dalam menetapkan peringkat pada setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor terendah dengan skor tertinggi. Skor terendah di peroleh melalui hasil perhitungan sebagai berikut :

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Keterangan:

RK = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternative item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh:

$$RK = \frac{125 (5 - 1)}{5}$$

$$RK = 100$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Rentang Skala

No	Jumlah Skor	Kriteria
1	125 – 225	Sangat Tidak Setuju
2	226 – 326	Tidak Setuju
3	327 – 427	Netral
4	428 – 528	Setuju
5	529 – 629	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2016

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Wibowo (2012: 35) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauhman ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Pengujian validitas dapat menggunakan cara yang paling umum yaitu penggunaan korelasi *Bivariate pearson (Pearson Product Moment)*. Validitas suatu item pertanyaan bisa didapatkan dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} .

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji dignifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total itam. Jika suatu item memiliki nilai capaian

koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Berikut tabel yang menggambarkan range validitas:

Tabel 3.3 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: Wibowo (2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011: 130). Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *alfa cronbach* dari masing-masing butir pernyataan dalam suatu variabel.

Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya menurut Noor, 2011: 165), sebagai berikut:

1. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner.
2. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
3. Jika nilai *alpha* > 0,60. Disebut reliabel dan sebaliknya jika *alpha* < 0,60, disebut tidak reliabel.

Rumus yang digunakan yaitu rumus *alfa cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Uji Asumsi Klasik}$$

Di mana rumus:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians Total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Wibowo (2012: 61) menyatakan bahwa uji asumsi digunakan untuk memberikan uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk longceng atau *bell-shaped*.

Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah *histogram regression residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chis Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Karena nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika Nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo (2012: 87) menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara lain prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) menyatakan bahwa model regresi linear berganda adalah suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Regresi berganda dapat dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + \dots$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y' = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama

X_2 = variabel independen kedua

X_3 = variabel independen ketiga

X_n = variabel independen ke – n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Wibowo (2012: 135) menyatakan bahwa analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentasi keragaman Y atau variabel terikat yang diterangkan oleh X atau variabel bebas.

Menurut Wibowo (2012: 121) menyatakan koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R^2 dapat diinterpretasikan dijelaskan oleh variabel lain yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai *range* antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program Spss ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut.

$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$	Rumus 3.4 Koefisien Determinasi
--	--

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx1} = korelasi variabel x1 dengan y

r_{xy^2} = korelasi variabel x2 dengan y

r_{x1x^2} = korelasi variabel x1 dengan variabel x2

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut Sanusi (2011: 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah (Sugiyono, 2009: 233).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 t hitung}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya.
2. Jika dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dari hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F (Sugiyono, 2012: 192).

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Rumus 3.6 F hitung

Keterangan

R^2 = koefisien determinasi

K = banyak variabel independen (bebas)

N = banyaknya sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Jika dikatakan signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima sebaliknya.
2. Jika dikatakan tidak signifikan maka $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a)

