

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLS
EKSPRESS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Yoslamet
140910152**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLS
EKSPRESS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Yoslamet
140910152**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yoslamet
NPM/NIP : 140910152
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLS EKSPRESS DI KOTA BATAM

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

Batam, 1 Februari 2018

Materai 6000

Yoslamet
140910152

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLS
EKSPRESS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Yoslamet
140910152**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 1 Februari 2018

**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dalam dunia yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai peran yang sangat penting. Tentunya didalam setiap perusahaan terdapat seorang pemimpin dan karyawan atau operasional yang menjalankan kegiatan perusahaan. Keberhasilan kepemimpinan dalam aktivitas atau kehidupan organisasi ditentukan oleh tingkat hasil kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik tentunya harus membawa perubahan yang lebih mendasar seperti perluasan kebutuhan karyawan dan dampak tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan para karyawan tersebut dapat terdorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini tentunya menandakan bahwa interaksi antara pemimpin dan karyawan atau sesama karyawan itu penting sehingga didalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari komunikasi. PT PLS Ekspres merupakan salah satu perusahaan dibidang jasa Ekspor dan Impor dimana seorang pemimpin dan sesama karyawannya memiliki peran masing masing untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga kepemimpinan dan komunikasi pun sangat vital untuk perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres 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 reliabilitas, 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 adalah variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F disimpulkan kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLS Ekspres di Kota Batam.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In an increasingly evolving world, human beings always have a very important role. Of course, within each company there is a leader and employees or operations that run the company's activities. The success of leadership in activity or organizational life is determined by the level of employee performance outcomes. A good leader must necessarily bring about more fundamental changes such as the expansion of employee needs and those impacts can be used to meet the needs of employees and those employees can be compelled to produce more optimal performance. This certainly indicates that the interaction between leaders and employees or fellow employees is important so that within a company can not be separated from communication. PT PLS Ekspres is one of the companies in the field of Export and Import services where a leader and fellow employees have their respective roles to cooperate in achieving the goals of the company, so that leadership and communication is vital for the company. The purpose of this study is to determine whether leadership and communication affect on employee performance at PT PLS Ekspres in Batam City with sampling technique that is saturated samples so that the number of samples is 125 respondents. Methods of data collection is by questionnaire. Data quality test in this research use validity test and reliability test, classical assumption test in this research using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, influence test in this research using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while hypothesis test in this study using (t test) and (F test) using software program SPSS Version 21. The result of determination (R^2) obtained is leadership and communication variables affects 67.4% on employee performance. The result of t test shows that leadership and communication have positive and significant effect to employee performance. F test results concluded that leadership (X_1) and communications (X_2) together influence on employee performance (Y) at PT PLS Ekspres in Batam City.

Keywords: *Leadership, Communication, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada 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 Bisnis 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 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan pada fakultas Bisnis di Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis 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.
5. Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah membantu, membimbing dan memotivasi penulis.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
7. Bapak Franky, selaku Direktur di perusahaan PT PLS Ekspress, yang telah membantu penulis dalam pengambilan data sekunder.
8. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
10. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
11. 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, Amin.

Batam, 1 Februari 2018

Yoslamet

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Pembatasan Masalah.....	7
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Secara Teoritis	8
1.6.2. Secara Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	11
2.1.1. Kinerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2. Tolak Ukur Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3. Indikator Kinerja	13
2.1.1.4. Evaluasi Kinerja	16
2.1.2. Kepemimpinan	17
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	17
2.1.2.2. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan.....	20
2.1.3. Komunikasi	21
2.1.3.1. Pengertian Komunikasi	21
2.1.3.2. Fungsi Komunikasi	22
2.1.3.3. Proses dan Unsur-unsur Komunikasi	23
2.1.3.4. Arah Komunikasi	26
2.1.3.5. Indikator Komunikasi.....	26

2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran	31
2.4. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	34
3.2. Operasional Variabel	34
3.2.1. Variabel Dependen.....	35
3.2.2. Variabel Independen	36
3.3. Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1. Populasi.....	37
3.3.2. Sampel.....	38
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	38
3.4.1. Teknik pengumpulan data.....	38
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	39
3.5. Metode Analisis Data	40
3.5.1. Analisis Deskriptif	41
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2.1. Uji Validitas	42
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.3.1. Uji Normalitas	46
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	46
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	47
3.5.4. Uji Pengaruh	47
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.5.4.2. Analisis Determinasi (R ²).....	48
3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis.....	49
3.5.5.1. Uji t.....	51
3.5.5.2. Uji F.....	52
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	53
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	53
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian.....	55
4.1.1. Profil Responden.....	55
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	57
4.1.2. Analisis Deskriptif	58
4.1.2.1. Variabel Kepemimpinan (X1).....	59
4.1.2.2. Variabel Komunikasi (X2).....	65
4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y).....	72
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	81

4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Data	81
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	84
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	86
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas.....	86
4.1.4.2. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	87
4.1.4.3. Hasil Uji Multikolinearitas	88
4.1.4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh	90
4.1.5.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	90
4.1.5.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	92
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	93
4.1.6.1. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	93
4.1.6.2. Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	95
4.2. Pembahasan	96
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLS Ekspress	96
4.2.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLS Ekspress	97
4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLS Ekspress	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	100
5.2. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Komunikasi	25
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 4.2 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Gambar 4.3 Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	58
Gambar 4.4 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1	60
Gambar 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2	61
Gambar 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Pernyataan X1_3.....	62
Gambar 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4	63
Gambar 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5	65
Gambar 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1	66
Gambar 4.10 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2	67
Gambar 4.11 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3	68
Gambar 4.12 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4	70
Gambar 4.13 Hasil Analisis Deskripsi Pernyataan X2_5.....	71
Gambar 4.14 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_1	72
Gambar 4.15 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2	74
Gambar 4.16 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3	75
Gambar 4.17 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4	76
Gambar 4.18 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_5	78
Gambar 4.19 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6	79
Gambar 4.20 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_7	80
Gambar 4.21 Hasil Uji Normalitas Grafik Histrogram	86
Gambar 4.22 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Yang Keluar	5
Tabel 1.2 Jumlah Alat Komunikasi	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert	40
Tabel 3.3 Range Validitas	42
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	45
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	56
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	57
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif	59
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1	59
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2	61
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Pernyataan X1_3	62
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4	63
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5	64
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1	66
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2	67
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4	69
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_5	71
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskripsi Pernyataan Y_1	72
Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2	73
Tabel 4.17 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3	75
Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4	76
Tabel 4.19 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_5	77
Tabel 4.20 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6	79
Tabel 4.21 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_7	80
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1).....	82
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2).....	82
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	83
Tabel 4.25 Indeks Koefisien Reliabilitas	84
Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1).....	85
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)	85
Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	85
Tabel 4.29 Hasil Uji <i>Kolmogorov - Smirnov</i>	88
Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.31 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92
Tabel 4.34 Hasil Uji t	94
Tabel 4.35 Hasil Uji F	95

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	43
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	44
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	47
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	48
Rumus 3.5 Uji t	51
Rumus 3.6 Uji F	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Penelitian Terdahulu
Lampiran II	Kuesioner
Lampiran III	Hasil Input Kusioner
Lampiran IV	Hasil Uji Profil Responden
Lampiran V	Hasil Uji Statistik Deskriptif
Lampiran VI	Hasil Uji Kualitas Data
Lampiran VII	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran VIII	Hasil Uji Pengaruh
Lampiran IX	Tabel r (<i>Pearson Product Moment</i>)
Lampiran X	Tabel t
Lampiran XI	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai peran yang sangat penting. Tentunya didalam setiap perusahaan terdapat seorang pemimpin dan karyawan atau operasional yang menjalankan kegiatan perusahaan. Pada dasarnya manusia adalah salah satu unsur/faktor yang sangat utama dan tidak dapat dilepaskan dari dunia usaha atau organisasi untuk berproduktivitas menghasilkan suatu produk, baik berupa jasa atau barang. Selain daripada sumber daya manusia, dalam suatu organisasi tentunya juga terdapat sumber daya modal seperti kantor, peralatan, atau alat transportasi untuk perusahaan bidang jasa. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkontribusi untuk suatu organisasi, baik dari segi faktor hasil kerja dan manajemen, sumber sumber yang dimiliki tidak dapat berproduktif, karena sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan sumber daya organisasi lainnya untuk dapat berjalan atau beroperasi untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa.

Pengelolaan sumber daya manusia pada pekerjaan adalah tugas dari seorang pimpinan untuk dapat memilih, mengatur ,menilai dan memposisikan sumber daya manusia di posisi pekerjaan yang sesuai dengan potensi dan kemampuan sumber daya manusia tersebut. Dari pengelolaan yang baik dan benar tersebut adalah cara untuk suatu perusahaan dapat mencapai hasil secara efektif dan efisien. Keberhasilan kepemimpinan dalam aktivitas atau kehidupan organisasi

ditentukan oleh tingkat hasil kinerja karyawan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Begitu utamanya peran sumber daya perusahaan, sudah menjadi kewajiban suatu perusahaan untuk memperhatikan aspek aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau karyawan pada suatu perusahaan. Karena kinerja karyawan yang baik sangat didukung oleh organisasi atau sikap pimpinan perusahaan.

Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2017:170) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pada suatu perusahaan sangat diperlukan keteladanan dan disiplin seorang pemimpin dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan seluruh karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin yang baik tentunya harus membawa perubahan yang lebih mendasar seperti perluasan kebutuhan karyawan dan dampak tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan para karyawan tersebut dapat terdorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini tentunya menandakan bahwa interaksi antara pemimpin dan karyawan atau sesama karyawan itu penting sehingga didalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari komunikasi. Menurut (Sopiah, 2008:141), komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Komunikasi adalah hal yang vital untuk setiap perusahaan. Menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015:909), komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, membantu anggota-

anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Interaksi antara anggota perusahaan seperti pemimpin ke karyawan, atau sesama rekan karyawan harus terlaksanakan dengan baik, sehingga dapat menghindari kelalaian atau kegagalan. Jika komunikasi tidak dilaksanakan dengan baik, maka proses dan kinerja pun bisa berkurang dan tidak lancar.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ilyas & Abdullah, 2016) dengan judul "*The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance*", terjadi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dapat diketahui bahwa kesuksesan dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan bukan hanya dapat dinilai dari karyawan itu sendiri, tetapi pengaruh dari kepemimpinan juga membawa dampak yang bisa berupa positif maupun negatif.

Lalu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mafra, 2016) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang", terjadi pengaruh komunikasi terhadap kinerja secara parsial. Dengan hal tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi juga merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

PT PLS Ekspres merupakan salah satu perusahaan dibidang jasa Ekspor dan Impor, dengan karyawan yang berjumlah 125, dimana seorang pemimpin dan sesama karyawannya memiliki peran masing masing untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga kepemimpinan dan komunikasi pun

sangat vital untuk perusahaan tersebut. Komunikasi pada PT PLS Ekspres dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media internet, email, telepon, pesan atau meeting langsung, sehingga kebutuhan akan komunikasi antar sang pimpinan dan karyawan atau sesama karyawan dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Dengan media komunikasi tersebut adalah caranya anggota perusahaan PT PLS Ekspres dalam menjalankan operasional dan tugasnya.

Namun dari observasi penulis yang dilakukan di PT PLS Ekspres, terdapat permasalahan yang terjadi antara pimpinan dan karyawan ataupun sesama karyawan. Permasalahan yang terjadi berupa karyawan sering merasa sangat tertekan dengan tambahan pekerjaan yang diberikan karena tugas yang diberikan adalah pekerjaan rangkap, sehingga pekerjaan karyawan menjadi banyak meskipun telah ditetapkan tugas untuk masing masing setiap karyawan. Selain itu, pimpinan kurang dalam melihat pencapaian yang dilakukan oleh karyawan asalkan tugas atau pekerjaan tersebut selesai. Dari sikap pimpinan tersebutlah yang membuat sebagian karyawan memilih untuk *resign* dari perusahaan. Lalu pekerjaan pun sering digantikan oleh karyawan baru, sehingga penyelesaian tugas mengalami hambatan dan penundaan. Dari selama proses penelitian yang dilakukan, diperoleh data jumlah karyawan yang keluar selama lima tahun terakhir, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Yang Keluar

No.	Tahun	Jumlah
1	2013	5
2	2014	12
3	2015	16
4	2016	10
5	2017	18

Sumber: Data internal perusahaan tahun 2017

Disamping itu, komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menjalankan tugas dan operasional. Alat alat komunikasi yang sudah disediakan oleh perusahaan untuk berkomunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Alat Komunikasi

No.	Alat Komunikasi	Jumlah
1	Telepon	6 Unit
2	Email	4 Email

Sumber: Data internal perusahaan tahun 2017

Meskipun alat untuk berkomunikasi sudah disediakan oleh perusahaan dan karyawan untuk berinteraksi dengan pimpinan atau sesama karyawan, namun karyawan masih kurang dalam berkomunikasi, hal ini disebabkan karena persediaan alat komunikasi yang masih kurang sehingga sistem komunikasi sering menggunakan komunikasi dengan cara mulut ke mulut dimana penerima pesan tidak secara langsung didapatkan dari komunikator. Hal tersebutlah yang sering menimbulkan miskomunikasi karena komunikasi yang tidak efektif., sehingga

menimbulkan permasalahan yang membuat pekerjaan karyawan tersebut terhambat atau tertunda.

Melihat pentingnya kepemimpinan dan komunikasi bagi para karyawan, maka PT PLS Ekspres perlu untuk memerhatikan hal tersebut agar kinerja para karyawan dapat ditingkatkan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLS Ekspres di Kota Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan kurang dalam melihat pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan asalkan tugas atau pekerjaan tersebut selesai.
2. Sering terjadinya miskomunikasi antara sesama anggota perusahaan, karena persediaan alat komunikasi yang masih kurang, sehingga sistem komunikasi yang sering dilakukan adalah mulut ke mulut.
3. Tugas atau pekerjaan karyawan tertunda dan terhambat karena tekanan dari pimpinan dan komunikasi yang kurang efektif.

1.3. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan hanya berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan yang ada di PT PLS Ekspres.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLS Ekspres di kota Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLS Ekspres di kota Batam?
3. Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLS Ekspres di kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres di kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres di kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mempunyai manfaat untuk menambah informasi guna melengkapi teori teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel yang ada dipenelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan dan komunikasi

terhadap kinerja karyawan PT PLS Ekspres di kota Batam serta penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

1.6.2. Secara Praktis

Berikut adalah manfaat secara praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terhadap pengaruh kepemimpinan dan komunikasi pada PT PLS Ekspres
- b. Perusahaan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi, sehingga dapat diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan
- c. Perusahaan dapat mengetahui hal hal apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar untuk kedepannya dapat ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan

2. Bagi Umum

Sebagai tambahan referensi untuk kampus sehubungan dengan variabel yang ada, dan dapat menjadi pembahasan bagi perkuliahan yang meliputi pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres, serta dapat menjadi pemikiran

tambahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan variabel yang terdapat dipenelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diartikan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Sembiring, 2012:81).

Menurut (Rohmatulloh, 2017:4), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu.

Pencapaian kinerja dari seorang karyawan merupakan suatu proses yang membutuhkan sumber daya suatu perusahaan misalnya tenaga kerja, waktu, modal, alat, dan sebagainya.

Kinerja suatu organisasi pada basisnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi/karyawan. Jika kinerja anggota organisasi/karyawan baik maka

kinerja keseluruhan organisasi juga baik, ini dikarenakan karena kinerja dari setiap anggota perusahaan menghasilkan suatu produk atau jasa dimana dari hasil tersebut dapat dimanfaatkan oleh konsumennya.

2.1.1.2. Tolak Ukur Kinerja Karyawan

Menurut (Delti, 2015:499), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat dikur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas dan kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

5. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Dalam kinerja, terdapat dua peran yang sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja adalah hasil dari tujuan yang hendak dicapai, sedangkan untuk mencapai kinerja diperlukan adanya motif. Namun menurut (Lakoy, 2015:651), kinerja memerlukan adanya kaitan lain juga, diantaranya adalah seluruh tujuh indikator tersebut, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana 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 dilakukan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditetapkan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. 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 menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor

penunjang alat 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 seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan 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. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif berada jauh dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.1.1.4. Evaluasi Kinerja

Menurut (Toha & Darmanto, 2014:9.4), Evaluasi kinerja adalah kegiatan untuk menilai orang-orang atau karyawan yang dilakukan oleh manajer dengan menggunakan kriteria tertentu agar dapat dijauhkan dari unsur subjektivitas. Manajer yang baik dan proaktif akan selalu mengadakan pertimbangan yang berhubungan dengan hasil karya atau kinerja bawahannya. Hasil kegiatan ini dapat dijadikan dasar bagi kepentingan bawahan, misalnya untuk perencanaan kenaikan gaji, promosi, dan pengembangan karir karyawan. Selain itu, kegiatan ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan, dapat merangsang peningkatan dan pengembangan tanggung jawab, serta meningkatkan rasa keikatan kepada organisasi dan kelompoknya. Beberapa tujuan khusus kegiatan evaluasi kinerja, misalnya:

1. Motivasi meningkat, sebab kebutuhan bawahan dapat diidentifikasi, misal: kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
2. Harapan promosi, karena ada evaluasi yang berkaitan dengan efektivitas, keputusan seleksi, dan penempatan pada posisi yang lebih tinggi.

3. Kenaikan gaji dan upah, yang dihasilkan dari evaluasi produktivitas.
4. Perencanaan sumber daya manusia, karena ada perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia.
5. Adanya kesadaran manajerial yang terus meningkat karena ia memahami keberadaan dan persoalan bawahan.
6. Adanya kesadaran bawahan yang juga meningkat karena ada perhatian manajer terhadap kinerjanya.
7. Kegiatan pemindahan dan hukuman (penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pemberhentian sementara, dan lain lain) karena adanya catatan buruk karyawan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing asuhannya (Hasibuan, 2017:170).

Menurut (Posuma, 2013:648), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas- aktivitas untuk mencapai sasaran hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Salutondok & Soegoto, 2015:850).

Ada tiga implikasi penting dari kepemimpinan ini menurut (Sopiah, 2008:108) yaitu:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
3. Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan.

2.1.2.2. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2017:172) gaya kepemimpinan terdiri dari:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan keputusan. Falsafah pemimpin ini adalah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan.”

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawaha. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ini adalah “pimpinan adalah untuk bawahan”

3. Kepemimpinan Delagatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan, “Inilah pekerjaan yang

harus Saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.”

4. Kepemimpinan Situasional

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Delti, 2015:497-498), indikator indikator kepemimpinan menurut diantaranya :

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus juga menjaga kepuasan para bawahan atau karyawannya supaya tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu kepemimpinan memerlukan ketegasan dalam menghadapi seorang karyawan, mampu menganalisa apa yang dihadapi secara analitis agar kepemimpinan seorang yang memimpin dapat berhasil dan sukses dalam mengorganisasikan perusahaannya.

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Feriyanto & Shyta Triana, 2015:15), komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi bisa berupa pesan, ide, gagasan dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi adalah satu proses penyampaian pesan atau

informasi dari suatu pihak ke pihak lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama. Umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal dan dapat dimengerti oleh kedua belah pihak, dan apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi tetap dapat dilakukan dengan menggunakan gerakan-gerakan badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara tersebut yang disebut dengan komunikasi nonverbal.

Menurut (Siswandi, 2011:171) yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima berita di antara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga daripadanya diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain. Di dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis), komunikasi ibarat aliran darah kehidupan. Tanpa adanya komunikasi maka organisasi tidak dapat bergerak dengan melaksanakan aktivitasnya. Setiap orang yang berada di dalam organisasi tidak dapat menghindarkan diri dari komunikasi jika mengharapkan keinginan atau kebutuhannya dapat dipenuhi oleh pihak lain.

2.1.3.2. Fungsi Komunikasi

Ada empat fungsi komunikasi menurut (Sopiah, 2008:142), yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu di dalam perusahaan.

2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental di mana masing masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

2.1.3.3. Proses dan Unsur-unsur Komunikasi

Menurut (Sopiah, 2008:143) proses komunikasi terdiri dari tujuh unsur utama, yaitu pengirim informasi, proses, penyandian, pesan, saluran, penafsiran, penerima umpan balik. Model komunikasi ini banyak dipergunakan untuk menganalisis komunikasi organisasi dimana ketujuh unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengirim

Pengirim adalah orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikan kepada orang lain. Pengirim atau komunikator dalam organisasi bisa karyawan dan bisa juga pimpinan.

2. Penyandian (*encoding*)

Penyandian merupakan proses mengubah informasi ke dalam isyarat-isyarat atau simbol-simbol tertentu untuk ditransmisikan. Proses penyandian ini dilakukan oleh pengirim.

3. Pesan

Pesan adalah informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima. Sebagian besar pesan dalam bentuk kata, baik berupa ucapan maupun tulisan. Akan tetapi beraneka ragam perilaku non-verbal dapat juga digunakan untuk menyampaikan pesan, seperti gerakan tubuh, raut muka, dan lain sebagainya.

4. Saluran

Saluran atau sering juga disebut dengan media adalah alat dengan mana pesan berpindah dari pengirim ke penerima. Saluran merupakan jalan yang dilalui informasi secara fisik. Saluran yang paling mendasar dari komunikasi antarpribadi adalah komunikasi berhadapan muka secara langsung. Beberapa saluran media utama seperti televisi, radio, jaringan komputer, surat kabar, majalah, buku dan lain sebagainya.

5. Penerima

Penerima adalah orang yang menerima informasi dari pengirim. Penerima melakukan proses penafsiran atas informasi yang diterima dari pengirim.

6. Penafsiran

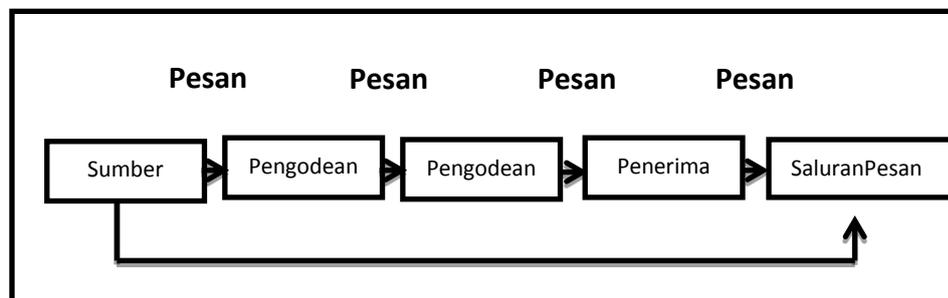
Penafsiran (*decoding*) adalah proses menerjemahkan (menguraikan sandi-sandi) pesan dari pengirim, seperti mengartikan huruf *morse* dan sejenisnya. Sebagian besar proses decoding dilakukan dalam bentuk menafsirkan isi pesan oleh penerima.

7. Umpan balik

Umpan balik (*feedback*) pada dasarnya merupakan tanggapan penerima atau informasi yang disampaikan pengirim. Umpan balik hanya terjadi pada komunikasi dua arah.

8. Gangguan

Gangguan (*noise*) adalah setiap faktor yang mengganggu penyampaian atau penerimaan pesan dari pengirim kepada penerima. Gangguan dapat terjadi pada setiap elemen komunikasi.



Gambar 2.1 Proses Komunikasi

Sumber: (Sopiah, 2008:144)

2.1.3.4. Arah Komunikasi

Menurut (Sopiah, 2008:144) komunikasi yang terjadi bisa berbentuk seperti berikut:

1. Komunikasi ke bawah, digunakan manajer dalam memberikan instruksi kepada bawahan atau untuk menyosialisasikan kebijakan manajemen puncak kepada karyawannya.
2. Komunikasi ke atas, digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, baik berupa informasi mengenai kemajuan pekerjaan atau informasi tentang masalah yang ada di lapangan.
3. Komunikasi lateral, yaitu komunikasi horizontal sesama anggota dalam kelompok. Biasanya komunikasi ini digunakan untuk mempermudah terjadinya koordinasi di antara anggota kelompok sehingga tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas di antara anggota.

Pada arah komunikasi tersebut, setiap karyawan yang melakukan komunikasi dapat membedakan arah komunikasi atau tujuan dari suatu komunikasi itu sampai kemana.

2.1.3.5. Indikator Komunikasi

Menurut (Rohmatulloh, 2017:7), ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah:

1. Pemahaman

Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud oleh komunikator.

2. Kesenangan

Ialah perasaan *relax* dan menyenangkan dalam menjalin hubungan komunikasi.

3. Pengaruh pada sikap

Ialah melakukan komunikasi dengan memberikan *improvisation* baik melalui gerakan tubuh maupun sikap atau perilaku.

4. Hubungan yang makin baik

Ialah adanya kecocokan maupun kemiripan baik secara sengaja maupun tidak sengaja secara interpersonal dalam melakukan komunikasi.

5. Tindakan

Ialah komunikasi yang dilakukan akan berlanjut kepada tindakan yang nyata dan tidak sekedar percakapan biasa.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, lalu membandingkannya dan menjadi gambaran yang dapat mendukung penelitian berikut yang sejenis. Kajian yang digunakan adalah mengenai kepemimpinan, komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

1. Menurut (Salutondok & Soegoto, 2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja

Pegawai Di Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,552 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05.

2. Menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,029 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,048 tersebut lebih kecil dari 0,05.
3. Menurut (Jeffrey & Vallewey Dantes, 2017), dengan judul “*The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees Performance*”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian regresi linear sederhana bahwa kepemimpinan atau (*leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (*performance*) dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,524 taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05.

4. Menurut (Mafra, 2016), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian regresi linear berganda bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,437 taraf signifikansi hasil sebesar 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05.
5. Menurut (Ilyas & Abdullah, 2016), dengan judul “*The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction on Performance* ”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier sederhana, bahwa kepemimpinan (*leadership*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (*performance*) dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,968 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05.
6. Menurut (Rustam, Mardjuni, & Saleh, 2016), dengan judul “Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Polewali Mandar”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian regresi linear berganda bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung kepemimpinan sebesar 3,876 dengan taraf signifikansi hasil

sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung komunikasi sebesar 3,978 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Salutondok & Soegoto, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPR Kota Sorong.
2.	(Hartono & Rotinsulu, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado adalah positif dan signifikan secara parsial.
3.	(Jeffrey & Vallewey Dantes, 2017)	<i>The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees Performance</i>	Analisis Regresi Linier Sederhana	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>) berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> secara parsial.
4.	(Mafra, 2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

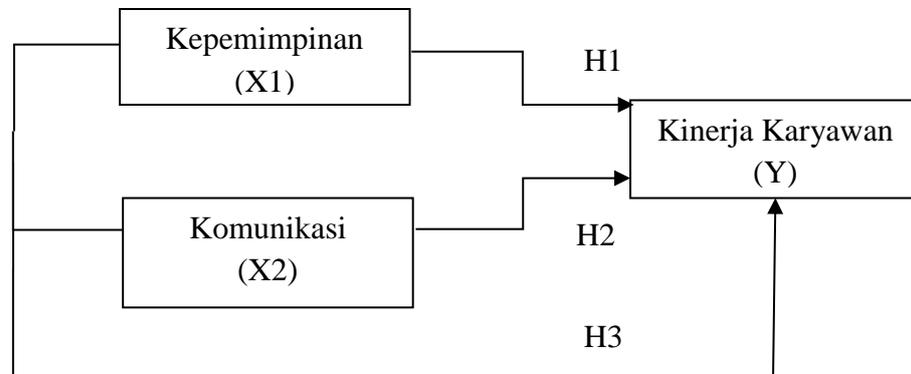
Lanjutan dari Tabel 2.1

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Analisis	Hasil Penelitian
5.	(Ilyas & Abdullah, 2016)	<i>The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>) berpengaruh positif terhadap kinerja (<i>employees performance</i>) secara parsial.
6.	(Rustam et al., 2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Polewali Mandar	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Polewali Mandar

2.3. Kerangka Pemikiran

Hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah kepemimpinan dan komunikasi.

Dengan komunikasi yang baik, serta kepemimpinan yang baik pula akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2).

Dari gambar 2.2 dijelaskan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dengan maksimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel komunikasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya kepemimpinan dan komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didedukasi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang kebenaran (Sanusi, 2011:44).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLS Ekspres.
- H2 : Komunikasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLS Ekspres.
- H3 : Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLS Ekspres.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016:2). Pada penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai alat analisis data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres di kota Batam.

3.2. Operasional Variabel

Untuk mendapatkan suatu gambaran yang lebih spesifik mengenai variabel variabel yang digunakan dalam penelitian, maka variabel variabel yang digunakan terlebih dahulu perlu diubah menjadi pengertian yang bersifat pasti sebagai suatu nilai ukur untuk variabel, maka dari itu pada bab ini perlu dihadirkan definisi operasional

variabel. Defiinsi operasional adalah definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan menspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Dalam mengukur variabel tersebut digunakan skala *Likert*, karena peneliti menggunakan sistem penyebaran kuisisioner. Menurut (Sugiyono, 2016:93), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pernyataan atau pertanyaan.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Adapun operasional variabel yang diteliti adalah variabel dependen yang dikenal sebagai variabel terikat dan variabel independen sebagai variabel yang mempengaruhi.

3.2.1. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2016:39), variabel dependen adalah variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel dependen ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja yang memiliki indikator sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

3.2.2. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2016:39), variabel independen adalah variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, prediktor, dan *antecedent*. Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan komunikasi. Untuk kepemimpinan sebagai variabel independen (X1) dalam penelitian ini memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

Untuk komunikasi sebagai variabel independen (X2) dalam penelitian ini memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran data akan disajikan pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan 	<i>Likert</i>
Komunikasi (X2)	Suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	<i>Likert</i>

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT PLS Ekspres yang berjumlah 125 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sujarweni, 2014:65), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dikarenakan populasi dengan berjumlah 125 orang, maka teknik penarikan sampel yang dapat digunakan adalah sampling jenuh. Menurut (Sujarweni, 2014:72), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik pengumpulan data

Dalam teknik pengumpulan data ini penulis menggunakan dua pendekatan teknis yaitu:

1. Metode Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2016:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah dengan menggunakan skala *Likert*.

2. Metode Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016:231), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Data yang dikumpulkan adalah data berasal dari perusahaan tempat penulis melakukan penelitian maupun dari sumber-sumber lain yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Data yang dikumpulkan sebagai bahan penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan, dengan membagikan kuesioner kepada karyawan yang menjadi sampel di PT PLS Ekspres.

b. Data Sukender

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara resmi dari perusahaan seperti data perusahaan, serta teori-teori yang diperoleh dari buku-buku dan literature lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah kuesioner yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut kepada 125 responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*.

Menurut (Sugiyono, 2016:93), Skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2016:93), menyatakan bahwa jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata kata dengan diberi skor, misalnya:

Tabel 3.2 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT/PENILAIAN
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2016:94)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden. Peneliti

memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel (Sujarweni, 2014:105).

Menurut (Sugiyono, 2016:147) 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 dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel independen yaitu kepemimpinan dan komunikasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Wibowo, 2012:35). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang atau tidak valid memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan dengan tujuan untuk menyempurnakan kuesioner tersebut. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Berikut Tabel yang menggambarkan range validitas.

Tabel 3.3 Range Validitas

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

Sumber: (Sugiyono, 2016:184)

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson* (*Pearson Product Moment*). Analisis ini dilakukan untuk mengorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya. Jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan skor total dari item tersebut. Suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diteliti oleh peneliti (Wibowo, 2012:36).

Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

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

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sugiyono, 2016:183)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = jumlah skor item

y = jumlah skor total instrumen

n = jumlah sampel

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika r hitung > r tabel (uji dua sisi dengan nilai sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi dengan nilai sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016:268), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

Dalam uji reabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Dalam metode ini sering digunakan pada skala Likert (*scoring scale*). Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel $df = (\alpha, n-2)$ (Wibowo, 2012, p. 52). Untuk mencari besaran angka reabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Rumus 3.2 *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Wibowo, 2012:52)

Dimana:

r_{II} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah varian pada butir

at^2 = varian total

Uji nilai akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika:

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel.
2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang cukup, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012:53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram *regression residual*, grafik normal dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Berdasarkan *histogram regression residual*, disimpulkan model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng, *bell shaped*.
2. Diagram normal P-P plot *regression standardized*, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis, hal ini menunjukkan model berdistribusi normal.
3. Penelitian ini juga menggunakan nilai Kolomogorov-Smirnov. Kurva nilai *Residal* terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{tabel}$; atau menggunakan Nilai *Probability sig (2 tailed)* $> \alpha; sig > 0.05$ (Wibowo, 2012:62).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas atau tidak boleh ada kolerasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Caranya adalah dengan melihat nilai masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Sanusi, 2011:136).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu uji *spearman'srho*, uji *Glejser*, uji *Park*, dan melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu mengkorelasikan nilai *residual (Unstandardized Residual)* dengan masing-masing variabel independen. Jika Signifikan kolerasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:85).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua variabel independen dalam suatu persamaan linier. Model regresi disini memasukkan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan komunikasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012:127)

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X₁ = Komunikasi
 X₂ = Kepemimpinan
 b₁ = Koefisien variabel independent X₁
 b₂ = Koefisien variabel independent X₂
 a = Konstanta

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersamaan memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap keragaman variabel terikat (Wibowo, 2012:136). Rumus untuk mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut. Rumus mencari koefisien determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Sum of squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Sumber : (Wibowo, 2012:136)

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016:159), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Jadi dalam konsep penelitian sebuah hipotesis sangat mengarahkan penelitian kepada rumus masalah yang penelitian tersebut akan dicarikan jawabannya. Berikut merupakan alur dari proses penuangan ide dan penyelesaian masalah penelitian hingga munculnya hipotesis penelitian yang mendasarkan pada metode ilmiah, metode ilmiah tersebut berupa kegiatan:

1. Mengidentifikasi masalah yang ada
2. Merumuskan masalah yang ada
3. Merumuskan hipotesis
4. Menguji hipotesis
5. Membuat kesimpulan

Uji hipotesis dapat menggunakan dua cara menurut (Wibowo, 2012:124) yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas dan tingkat kepercayaan. Jika dilakukan dengan tingkat signifikan kebanyakan penelitian menggunakan 0,05.

Dalam melakukan sesuatu penelitian, biasanya terdapat dua uji hipotesis yaitu hipotesis nul atau hipotesis H_0 dan hipotesis alternatif atau H_a . Hipotesis penelitian biasanya dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Hipotesis *directional one tailed test hypothesis*, merupakan hipotesis yang memberikan atau menunjukkan arah jawaban dari hipotesis penelitiannya (hipotesis alternatif), apakah lebih kecil dari ($<$) atau lebih dari ($>$).
2. Hipotesis *non directional* disebutkan juga *two tailed test hypothesis* merupakan arah dari jawaban atas hipotesis penelitiannya (H_a).

Sedangkan hipotesis nul adalah pernyataan yang menunjukkan tidak adanya perubahan atau perbedaan, penelitian harus selalu mengingat apa yang menjadi masalah dan telah dirumuskan dalam rumusan masalahnya. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperlihatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan data sampel.
2. Uji akan menghasilkan keputusan menolak hipotesis atau sebaliknya menerima hipotesis.
3. Nilai uji dilihat dengan menggunakan nilai f dan nilai t .
4. Pengambilan kesimpulan dilakukan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah suatu hipotesis nul.

Rancangan hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres di kota Batam.

2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres di kota Batam.
3. Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLS Ekspres di kota Batam.

3.5.5.1. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus Uji-T. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, berarti uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependennya.

Rumusnya adalah:

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

Rumus 3.5 Uji t

Sumber : (Sugiyono, 2016:184)

Keterangan:

t= Nilai t hitung yang berikutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

r= Kolerasi parsial yang ditemukan

n= Jumlah sampel

Kriteria penilaian uji t adalah :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.
- c. H_0 = Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- d. H_a = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- e. H_0 = Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- f. H_a = Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3.5.5.2. Uji F

Uji F atau yang disebut juga dengan uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi.

Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

H_0 = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji F dengan membandingkan F tabel :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rumusnya adalah:

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

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2016:192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel idenpenden

n = anggota sampel

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT PLS Ekspres yang berlokasi di jalan Laksamana Bintan Komp Batam Executive Centre Blok E No 15.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan kurang lebih hampir 5 bulan mulai September 2017 hingga bulan Januari 2018. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																				
	Sep 2017				Okt 2017				Nov 2017				Des 2018				Jan 2018				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Perancangan Penelitian		■	■	■																	
Studi Pustaka			■	■	■	■															
Penentuan Model Penelitian					■	■	■														
Pembuatan Kuesioner								■	■												
Penyebaran & Pengumpulan Kuesioner										■	■	■									
Analisa Hasil Kuesioner												■	■	■	■						
Kesimpulan Penelitian																■	■	■			
Pengumpulan Hasil Penelitian																				■	

Sumber: Peneliti (2018)