

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUMBER KARYA SEJATI
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Suriyani
140910077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUMBER KARYA SEJATI
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Suriyani
140910077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Suriyani
NPM/NIP : 140910077
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER KARYA SEJATI DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” darikarya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam 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, 27 Januari 2018

Materai 6000

Suriyani
140910077

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUMBER KARYA SEJATI
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Suriyani
140910077**

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

Batam, 03 Februari 2018

**Hendri Herman, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

PT Sumber Karya Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor sembako. Barang didistribusikan ke seluruh *supermarket*, *mini market*, dan *shopping mall*. Didasari oleh pentingnya peranan dunia usaha dalam mewujudkan keinginan masyarakat maka setiap badan usaha harus memiliki kinerja yang baik yang akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertahankan usahanya di masa yang akan datang. Rendahnya kinerja dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Karya Sejati di kota Batam. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT Sumber Karya Sejati sebanyak 125 orang. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 125 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data penelitian ini adalah SPSS versi 21. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji signifikansi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Karya Sejati. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Sumber Karya Sejati is a company engaged in food and goods distribution. Partial goods are distributed to supermarket, mini market, and shopping mall. Based on the importance of the role of the business world in realizing the wishes of the community then every business entity must have a good performance that will be the basis for the company to maintain its business in the future. Low performance is caused by leadership style and communication. This study aims to determine and analyze the effect of leadership style and communication on employee performance at PT Sumber Karya Sejati in Batam. The population in this research are employees who work in PT Sumber Karya Sejati of 125 people. The sample of research taken are 125 respondents. The samples taken are saturated samples in which the whole population are employees who work in PT Sumber Karya Sejati. The data were collected using quistionnaire, the software used to manage and analyze the data of this research is SPSS version 21. The analysis technique used was validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis significance test. The results showed that leadership style and communication simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Sumber Karya Sejati. In partial variable of leadership style (X_1) and communication (X_2) have positive and significant effect on employee performance variable (Y).

Keyword: *Leadership Style, Communication, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M. Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak Ferman, selaku Direktur di perusahaan PT Sumber Karya Sejati, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan.
7. Seluruh karyawan PT Sumber Karya Sejati yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan skripsi penulis.
8. Kedua orang tua dan kedua saudara kandung penulis (Suryanti dan Suriyanto) atas dukungan serta doa yang selalu menyertai penulis.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa jurusan manajemen bisnis terutama (Benny dan Wilby)
10. Sahabat setia yang penulis cintai (Elena, Herina, Sevia)
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu melimpahkan berkah kepada mereka yang penulis sebutkan.

Batam, 03 Februari 2018

Suriyani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat secara teoritis.....	6
1.6.2 Manfaat secara praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar.....	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	10
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
2.1.2 Komunikasi	18
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	18
2.1.2.2 Fungsi Komunikasi.....	18
2.1.2.3 Proses Komunikasi	20
2.1.2.4 Komunikasi Dalam Organisasi.....	21
2.1.2.5 Faktor-faktor Penghambat Komunikasi	22
2.1.2.6 Indikator Komunikasi.....	23
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.3.2 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan	25
2.1.3.3 Manfaat Penilaian Karyawan	26
2.1.3.4 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
2.1.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu	30

2.3	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4	Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	34
3.2	Operasional Variabel.....	34
3.2.1	Variabel Independen.....	35
3.2.2	Variabel Dependen.....	38
3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4.1	Wawancara.....	42
3.4.2	Kuesioner/Angket.....	43
3.5	Metode Analisis Data.....	43
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	45
3.5.2.1	Uji Validitas.....	45
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	47
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	48
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.4	Uji Pengaruh.....	49
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.5.5	Uji Hipotesis.....	51
3.5.5.1	Uji Parsial (Uji T).....	51
3.5.5.2	Uji Simultan (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 DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden.....	54
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	55
4.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.2	Hasil Penelitian.....	56
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	57
4.2.1.1	Gaya Kepemimpinan (X1).....	57
4.2.1.2	Variabel Komunikasi (X2).....	58
4.2.1.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	60
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data.....	60

4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	62
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	63
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh.....	67
4.2.4.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.2.4.2	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis.....	69
4.2.5.1	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69
4.2.5.2	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
4.3	Pembahasan.....	72
4.3.1	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	72
4.3.2	Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	72
4.3.3	Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	74
5.2	Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA.....	76
----------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP SURAT KETERANGAN PENELITIAN LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot.....	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absen Karyawan PT Sumber Karya Sejati	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2 Tingkat Validitas.....	46
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4.6 Indikator Variabel Komunikasi.....	58
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.12 Hasil <i>Kolmogorov-Smirov</i>	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji F)	71

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	44
Rumus 3.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	49
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	50
Rumus 3.5 t hitung	51
Rumus 3.6 F hitung	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini, setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan yang ketat dalam menjalankan usaha. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan kewajiban masing-masing. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012 : 1). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam (Yani, 2012: 117). Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas pemimpin yang penting dalam perusahaan. penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan, bila hasil kerja yang diperoleh memenuhi atau melebihi standar pekerjaan maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung

jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Yani, 2012:11). Gaya kepemimpinan cocok dipelaksanaanya apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasi dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan suatu gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan selain di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Arifin, 2012 : 135) . Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, jika penyampaian berita tidak disampaikan dengan benar dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. 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 diperlukan dalam organisasi seorang pemimpin harus dapat menyampaikan perintah pekerjaan dengan baik kepada para bawahannya dengan komunikasi yang tepat.

Demikian pula, seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi secara jelas tentang keberadaan organisasi kepada para anggotanya.

PT Sumber Karya Sejati yang berlokasi di Komplek Repindo Industrial Estate Blok D2 No.4 Batam, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor Sembako, dengan jumlah karyawan 125 orang. Tabel dibawah ini menunjukkan kinerja karyawan yang kurang bagus. Karyawan sering absen tanpa keterangan, terlambat masuk kerja, pulang lebih awal dan banyaknya tingkat *turnover* karyawan.

Tabel 1.1 Data Absen Karyawan PT Sumber Karya Sejati

Keterangan	Feb 2017	Mar 2017	Apr 2017	Mei 2017	Jun 2017	Jul 2017	Persentase (%)
Absen	4	3	4	5	5	4	20%
Terlambat Kerja	18	20	15	14	18	14	79.2%
Cepat Pulang	15	17	18	13	14	12	71.2%
Resign	4	6	5	5	4	0	19.2%

Sumber: Admin PT Sumber Karya Sejati

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Sumber Karya Sejati mulai mengalami penurunan, terbukti dari keinginan untuk mencapai prestasi kerja rendah, tingginya persentase keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan, tidak mentaati peraturan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pemimpin PT Sumber Karya Sejati bersikap memerintah, memberikan tugas dan beban kerja tambahan secara mendadak tanpa menghitung jam kerja lembur, memberikan tugas yang bukan merupakan pekerjaan bawahan, tidak berdiskusi

kepada karyawan dalam mengambil sebuah keputusan, tidak mau menerima kritikan dari bawahan, komunikasi yang tidak baik dan tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, karyawan sering merasa keberatan dan tidak puas dalam berkerja sehingga kinerja karyawan menurun. Efektif atau tidaknya seorang pemimpin akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain Gaya kepemimpinan, PT Sumber Karya Sejati mengalami masalah komunikasi. Pemimpin sering memberikan pesan yang kurang jelas kepada bawahan sehingga menimbulkan kesalahpahaman, pertengkaran sering terjadi antara pemimpin dan bawahan. Misalnya pemimpin memberikan tugas yang berbeda kepada dua orang karyawannya tetapi hanya satu karyawan yang mengerti maksud dari tugas itu. Sehingga mereka mengerjakan tugas yang sama sedangkan tugas yang diberikan berbeda. Masalah tersebut menunjukkan adanya *miss communication* (salah pengertian) sehingga pembagian kerja menjadi tidak teratur. Komunikasi yang efektif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER KARYA SEJATI DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Terlambat masuk kerja dan pulang tidak tepat pada waktunya.
2. Pemimpin selalu memberikan beban kerja tambahan secara mendadak tanpa memberikan bayaran lembur.
3. Pemimpin sering memberikan perintah yang kurang jelas kepada bawahan .
4. Sistem manajemen perusahaan dan struktur organisasi tidak teratur.
5. Pemimpin tidak mau menerima kritikan dan saran atau dari karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi .
2. Objek dalam penelian ini adalah PT Sumber Karya Sejati yang beralamat di kompleks Repindo Estate Blok D II No 04.
3. Responden sebanyak 125 orang Karyawan PT Sumber Karya Sejati.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Karya Sejati ?

2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Karya Sejati ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Karya Sejati ?

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 Sumber Karya Sejati .
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Karya Sejati .
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Karya Sejati .

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. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau saran yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan.

2. Manfaat bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya, istimewa penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

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 (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 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 (Triana, 2015) 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. Sering 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 pergerakan 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 untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan di perbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahan 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 pemimpin 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.

2.1.2 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) 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* Robbins dan Judge (2011: 376) dalam (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 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.

2.1.2.5 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.

2.1.2.6 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..

2.1.3 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 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut (Sedarmayanti, 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.

2.1.3.3 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.

2.1.3.4 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 (Sedarmayanti, 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.

2.1.3.5 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

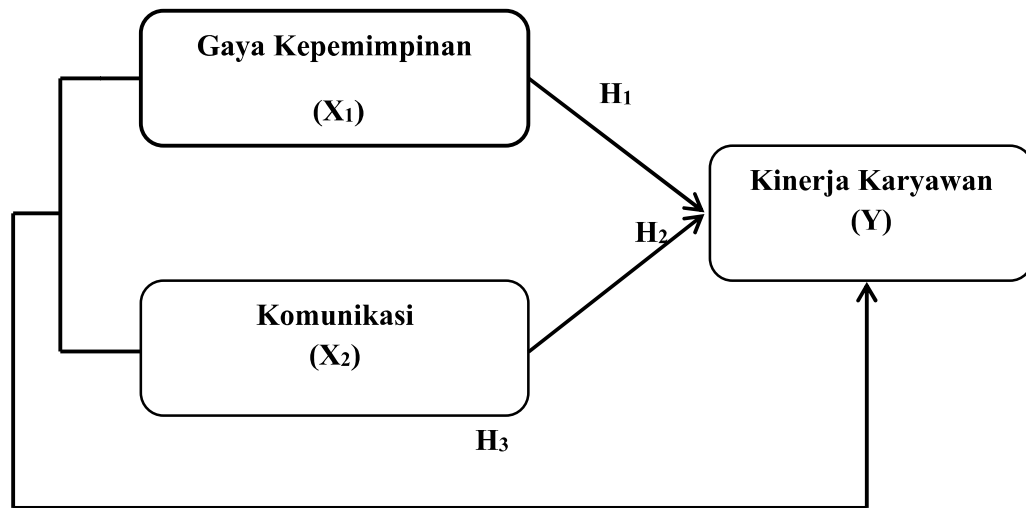
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado Peneliti: Nurhamiden, Trang (2015) ISSN : 2303-11	X1 :Gaya kepemimpinan X2 :Komunikasi X3 :Pembagian kerja Y : Kinerja Polisi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi, namun secara persial pembagian kerja tidak signifikan b. Komunikasi pembagian kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi, namun secara persial pembagian kerja tidak signifikan c. Pembagian kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi, namun secara persial pembagian kerja tidak signifikan
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Area Bali Selatan Peneliti : Wiguna (2015) ISSN:2302-8912	X1 :Gaya kepemimpinan X2 :Komunikasi X3 :Pendidikan dan pelatihan Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitaan menunjukkan bahwa : a. Gaya kepemimpinan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Komunikasi secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c. Pendidikan dan pelatihan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Peneliti : Fabio, Hubeis, Puspitawan (2016) ISSN:2460-7819	X1 :Gaya kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y1 : Komitmen organisasi Z1 : Kinerja karyawan	Hasil penelitaan menunjukan bahwa : a. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terkait indikator penjelasan tentang <i>reward</i> . b. Motivasi kerja mempunyai pengaruh paling besar adalah indikator bangga menyelesaikan pekerjaan. c. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling besar adalah indikator membanggakan organisasi kepada orang lain.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado Peneliti : Hartono, Rotinsulu (2015) ISSN:2303-1174	X1 :Gaya kepemimpinan X2 :Komunikasi X3 :Pembagian kerja Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa: a. kepemimpinan pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. b. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. c. Pembagian kerja pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Peneliti : Sumaki, Rita, Soepeno (2015) ISSN:2303-11	X1 :Disiplin kerja X2 :Budaya organisasi X3 :Komunikasi Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. b. Secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

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 menfokuskan fakta yang bercerai-berai tanpa koordinasi kedalam suatu kesatuan penting dan menyeluruh, dan panduan dalam pengujian serta penyesuaian dengan fakta antar fakta (Nazir,

2009) Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Gaya Kepemimpinan dan komunikasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Malhota (2006) dalam (Noor, 2012 : 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 Sumber Karya Sejati. 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 (Noor, 2012 : 84) menyatakan bahwa variabel independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X.

3.2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, (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 (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 diminta 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.

3.2.1.2 Komunikasi

Variabel Independen (X2) dalam penelitian ini adalah komunikasi, menurut (Bangun, 2012 : 360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi. Menurut (Sumaki, 2015) terdapat lima indikator komunikasi 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 berkomunikasikan.

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut (Noor, 2012:49) menyatakan variabel dependen merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan Y.

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari variabel 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. Menurut (Wibowo, 2014) 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 di selesaikan 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	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.	<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 terdapat karyawan PT Sumber Karya Sejati 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, 2008 : 198) 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 (Anwar, 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 non verbal.

3.4.2 Kuesioner/Angket

Menurut (Anwar, 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 : 207) 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 tabel 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 :

$$RK = \frac{n (m - 1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012: 206)

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

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 minimail 0.30 dianggapp memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Berikut tabel tyang menggambarkan rang validitas:

Tabel 3.2 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, 2012 : 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, 2012 : 165) sebagai berikut:

1. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab koesioner.
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:

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

Sumber : (Noor, 2012 : 165)

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 Multikolinearitas

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 (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

Sumber : (Wibowo, 2012 : 126)

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 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* R^2 pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah 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

Sumber : (Wibowo, 2012)

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = korelasi variabel x_1 dengan y

r_{xy^2} = korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Anwar, 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 di gunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel yang terkait dengan $\alpha = 0,05$. Cara yang di lakukan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan:

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_a : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika signifikansi $> 0,05$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

2. Dengan menggunakan rumus t hitung

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

Sumber : (Wibowo, 2012 : 122)

Keterangan:

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

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Kriteria pengujian :

H_0 diterima dan H_a di tolak jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_a : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika signifikansi $> 0,05$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

2. Dengan menggunakan rumus F hitung

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \quad \text{Rumus 3.6 F hitung}$$

Sumber : (Wibowo, 2012,:121)

Keterangan

R^2 = koefisien determinasi

K = banyak variabel independen (bebas)

n = banyaknya sampel

Kriteria pengujian :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Karya Sejati di Kota Batam yang beralamat di Komplek Repindo Industrial Estate Blok D2 No.04 Batam.

Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor Sembako.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sep				Okt				Nov				Des				Jan			
	2017				2017				2017				2017				2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari fenomena/latar belakang	■	■	■	■																
Menentukan judul			■	■	■	■														
Mencari jurnal pendukung			■	■	■	■	■	■												
Studi pustaka							■	■	■	■	■	■	■	■						
Penentuan model penelitian													■	■						
Penyebaran dan analisis kuesioner													■	■	■					
Penyusunan hasil penelitian																	■	■		
Kesimpulan dan saran																			■	■

Sumber: Penelitian, 2018