

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WIN SRIWIJAYA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Rudy
140910355**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WIN SRIWIJAYA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Rudy
140910355**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rudy

NPM/NIP : 140910355

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIN SRIWIJAYA 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, 04 Agustus 2018

Rudy
140910355

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WIN SRIWIJAYA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Rudy
140910355**

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

Batam, 04 Agustus 2018

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

ABSTRAK

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, perusahaan seringkali mengalami berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yaitu rendahnya kinerja karyawan. Pada PT Win Sriwijaya terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala yang dimaksud yaitu berupa faktor gaya kepemimpinan, faktor komunikasi dan faktor motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya di kota Batam. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penyebaran data melalui kuesioner. Pengambilan sampel di dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh sebanyak 114 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* program SPSS versi 23. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Humans are a very important resource for companies to achieve its goal. Each company will try to improve the performance of its employees to achieve the goals that have been set. However, companies often experience a variety of problems in the implementation that can cause a company to fail in achieving goals. One of the problems that often happens is the low performance of human resources itself in the agency / company. At PT Win Sriwijaya there are obstacles in improving employee performance. Constraints in question that is a factor of leadership style, communication factors and work motivation factors. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, communication and work motivation on employee performance at PT Win Sriwijaya in batam city. This research is quantitative research and dissemination of data through questionnaire. Sampling in this study using saturated sampling technique as much as 114 people. Data analysis technique used in this research is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, influence test and hypothesis test using multiple linear regression method. Data analysis in this study using software program SPSS version 23. The results in this study indicate that the results of t test, note that leadership style partially significant effect on employee performance, communication partially significant effect on employee performance and work motivation in partially significant on employee performance. F test results show that the leadership style, communication and work motivation significantly influence simultaneously to the employee's employee performance.

Keywords: *leadership style, communication, work motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi 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 skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S Hum., M. Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Kang Ho selaku direktur PT Win Sriwijaya yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan.
7. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta kasih yang tulus serta mendoakan, nasihat, dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantu penulis baik berupa kritikan, masukan, dan semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

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

Batam, 04 Agustus 2018

Rudy

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoristis	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1.3. Kriteria Etika Profesi Pemimpin	13
2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2. Komunikasi	15
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi	15
2.1.2.2. Fungsi-fungsi Komunikasi	16
2.1.2.3. Arah Komunikasi	18
2.1.2.4. Indikator Komunikasi	19
2.1.3. Motivasi Kerja	20
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	20
2.1.3.2. Jenis dan Faktor Motivasi	21
2.1.3.3. Model Motivasi	22
2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja	23
2.1.4. Kinerja Karyawan	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.1.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	27

2.2.	Penelitian Terdahulu	29
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	33
2.4.	Hipotesis.....	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 35

3.1.	Desain Penelitian.....	35
3.2.	Operasional Variabel.....	35
3.2.1.	Variabel Bebas (<i>independent variable</i>).....	35
3.2.1.1.	Gaya Kepemimpinan.....	36
3.2.1.2.	Komunikasi	36
3.2.1.3.	Motivasi Kerja.....	37
3.2.2.	Variabel Terikat (<i>dependent variable</i>).....	38
3.2.2.1.	Kinerja Karyawan	39
3.3.	Populasi dan Sampel	40
3.3.1.	Populasi	40
3.3.2.	Sampel.....	40
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	41
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data	42
3.5.	Metode Analisis Data	43
3.5.1.	Analisis Deskriptif	43
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1.	Uji Validitas	43
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	44
3.5.3.	Uji Asumsi	45
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	48
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.5.5.	Uji Hipotesis	50
3.5.5.1.	Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t).....	50
3.5.5.2.	Uji Signifikansi Secara Bersamaan/Simultan (Uji F)	50
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	51
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 53

4.1.	Identifikasi Responden.....	53
4.1.1.	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2.	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	54
4.1.3.	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4.1.4.	Identifikasi Responden Berdasarkan Status	55
4.1.5.	Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
4.2.	Hasil Penelitian	57

4.2.1.	Analisis Statistik Deskriptif	57
4.2.1.1.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	58
4.2.1.2.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi	62
4.2.1.3.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	65
4.2.1.4.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	71
4.2.2.	Hasil Pengujian Kualitas Data	74
4.2.2.1.	Analisis Pengujian Validitas Instrumen	74
4.2.2.2.	Analisis Pengujian Reliabilitas Instrumen	78
4.2.3.	Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	79
4.2.3.1.	Analisis Pengujian Normalitas Data	79
4.2.3.2.	Analisis Pengujian Multikolinearitas	82
4.2.3.3.	Analisis Pengujian Heteroskedastisitas.....	83
4.2.4.	Hasil Pengujian Pengaruh	84
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinan (R^2)	86
4.3.	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	87
4.3.1.	Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji t)	87
4.3.2.	Pengujian Signifikansi Secara Simultan (Uji F)	89
4.4.	Pembahasan Hasil Penelitian	90
4.4.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	90
4.4.2.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.4.3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		94
5.1.	Kesimpulan	94
5.2.	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA		97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	79
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Diagram Normal P-P Plot.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT Win Sriwijaya	4
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Skala Likert	42
Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian	52
Tabel 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Status	56
Tabel 4.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Statistik Deskriptif.....	57
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)...	58
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2)	63
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3).....	66
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.15 Indeks Koefisien Reliabilitas	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Data	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	81
Tabel 4.18 Coefficients VIF (Variance Inflation Factor).....	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	86
Tabel 4.22 Hasil Uji t.....	87
Tabel 4.23 Hasil Uji F.....	89

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	44
Rumus 3.2 <i>Cronbach Alpha</i>	45
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	48
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	49
Rumus 3.5 Uji T	50
Rumus 3.6 Uji F	51
Rumus 4.1 Persamaan Regresi Linear Berganda	85

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, perusahaan seringkali mengalami berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yaitu rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dapat diukur atau dilihat dari seberapa efektif dan cepat seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sehingga hal tersebut perlu di perhatikan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu serta memberikan solusi yang terbaik untuk bawahannya agar tugas yang dilaksanakannya dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan dan dapat memberikan motivasi terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan

suatu pemimpin dapat menentukan lancar dan lambatnya pertumbuhan perusahaan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan baik dapat dilihat dari cara kerja yang efektif, hubungan yang baik dengan bawahan, pengarahan, adil, jujur dan sebagainya. Pernyataan ini diperkuat oleh Azwar dan Winarningsih (2016: 18) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh Hartanto dan Rahardja (2016: 10) yang menyatakan gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, organisasi dan masyarakat mengirim dan menerima pesan berupa informasi secara efektif agar dapat lebih mudah dipahami. Komunikasi yang baik juga diperlukan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin. Semua karyawan dan pimpinan dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Adanya komunikasi yang baik menyebabkan pemimpin perusahaan mudah untuk menyampaikan ide-ide, tujuan perusahaan dan visi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan semangat karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi meningkat (Azwar & Winarningsih, 2016: 2). Pernyataan ini diperkuat oleh Mariani dan Sariyathi (2017: 3564) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh Mafra

(2017:25) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau pengarahan dari seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk menciptakan tujuan tertentu. Jika suatu perusahaan ingin mencapai target yang besar, maka perusahaan tersebut perlu memberikan motivasi yang kepada karyawannya. Memberikan motivasi tidaklah mudah karena dalam setiap diri karyawan terdapat kepribadian yang berbeda-beda. Untuk memberikan motivasi yang baik, maka perusahaan memerlukan pemimpin yang mempunyai pengertian yang baik terhadap karyawannya serta komunikasi yang baik sehingga dapat terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Pernyataan ini diperkuat oleh Elqadri (2015: 189) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Win Sriwijaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat elektronik dan alat rumah tangga yang berlokasi di Komplek Citra Permai Blok C No.12. Perusahaan ini telah melaksanakan aktivitasnya selama 9 tahun. PT Win Sriwijaya siap melakukan kerjasama dan saling menguntungkan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, optimal dalam menjaga kepercayaan dan kepuasan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pada PT Win Sriwijaya terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala yang dimaksudkan yaitu berupa faktor gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja.

Faktor gaya kepemimpinan pada PT Win Sriwijaya masih belum berjalan secara efektif, dikarenakan pemimpin pada PT Win Sriwijaya masih kurang mahir

dalam memberikan arahan kepada bawahannya sehingga para bawahan tidak dapat melaksanakan tugas yang dikerjakannya dengan baik. Selain itu, kendala yang lainnya adalah kurangnya perhatian serta dukungan dari pemimpin terhadap bawahan ketika bawahan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dan pemimpin juga tidak memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk berpendapat. Gaya kepemimpinan ini menyebabkan bawahannya tidak berkembang sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Faktor komunikasi pada PT Win Sriwijaya berkaitan pada cara penyampaian pesan yang kurang efektif, kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami pesan yang diterima yang mengakibatkan kesalahan dalam penerimaan informasi, persepsi setiap karyawan yang berbeda-beda dapat menciptakan kesalahpahaman dan hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan atasan.

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT Win Sriwijaya
Periode April 2017 sampai dengan Maret 2018

Bulan	Absen	Cuti	Sakit	Total
April 2017	7	4	4	15
Mei 2017	3	2	3	7
Juni 2017	8	4	1	13
Juli 2017	4	3	5	12
Agustus 2017	6	4	4	14
September 2017	7	5	3	15
Oktober 2017	10	2	5	17
November 2017	9	1	1	11
Desember 2017	8	2	3	13
Januari 2018	5	3	3	11
Febuari 2018	10	4	1	15
Maret 2018	8	2	2	12

Sumber: Data absensi PT Win Sriwijaya

Pada data tabel 1.1 di atas dapat dilihat tinggi rendahnya absensi karyawan pada PT Win Sriwijaya. Dibulan Oktober merupakan tingkat absensi yang paling tinggi yaitu 10 karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan, 2 karyawan cuti dan 5 karyawan sakit dengan jumlah 17 karyawan di PT Win Sriwijaya dari periode bulan april 2017 sampai dengan maret 2018.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan
Periode April 2017 sampai dengan Maret 2018

Bulan	Waktu			Total
	1-10 menit	11-20 menit	21-30 menit	
April 2017	6	4	3	13
Mei 2017	5	2	2	9
Juni 2017	5	4	1	10
Juli 2017	12	3	3	18
Agustus 2017	9	2	1	12
September 2017	8	1	1	10
Oktober 2017	9	3	2	14
November 2017	5	4	4	13
Desember 2017	3	2	2	7
Januari 2018	7	3	1	11
Februari 2018	5	6	1	12
Maret 2018	2	5	1	8

Sumber: Data Keterlambatan Karyawan PT Win Sriwijaya

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat tinggi rendahnya keterlambatan karyawan pada PT Win Sriwijaya. Dibulan juli merupakan tingkat keterlambatan yang paling tinggi yaitu sebanyak 12 karyawan terlambat selama 1-10 menit, 3 karyawan terlambat selama 11-20 menit dan 3 karyawan terlambat selama 21-30 menit dengan jumlah 18 karyawan di PT Win Sriwijaya dari periode bulan april 2017 sampai dengan maret 2018.

Faktor motivasi kerja pada PT Win Sriwijaya masih kurang, dapat dilihat dari tingginya absensi karyawan serta banyaknya karyawan yang datang terlambat

pada jam masuk kerja. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut harus ditunda dan diserahkan ke karyawan lainnya yang kurang menguasai pekerjaan tersebut sehingga terjadinya kelebihan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan sedangkan tanggung jawab dan beban kerja yang dipikul sangat besar. Dalam organisasi, motivasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi, dimana motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi (Illah, 2014: 2).

Kinerja pada PT Win Sriwijaya masih belum bisa berjalan dengan efektif, dikarenakan masih banyak karyawan yang belum bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Faktor yang menyebabkan kinerja yang tidak efektif yaitu kurangnya gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja pada karyawan di PT Win Sriwijaya, maka kinerja yang diharapkan perusahaan masih belum mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Win Sriwijaya Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti dapat merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya gaya kepemimpinan di PT Win Sriwijaya dikarenakan pemimpin masih kurang mahir dalam memberikan arahan kepada bawahannya.
2. Pemimpin di PT Win Sriwijaya tidak memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk berpendapat dan berkembang.
3. Komunikasi yang belum optimal dikarenakan karyawan masih kurang memahami pesan yang disampaikan.
4. Kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat dari tingginya absensi dan keterlambatan karyawan di PT Win Sriwijaya.
5. Gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan.
6. Kinerja karyawan yang kurang karena masih banyak karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti menfokuskan dan membatasi permasalahan yang akan dibahas agar tidak membias, lebih efektif, efisien dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya di kota batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT Win Sriwijaya mempunyai tujuan.

Tujuan yang relevan dengan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT Win Sriwijaya yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi bahan referensi dan serta masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Win Sriwijaya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Win Sriwijaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi penelitian pada bidang yang sama di kemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Terkait penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan (Hartanto & Rahardja, 2016: 2). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Gita & Yuniawan, 2016: 162).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Disatu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. (Azwar & Winarningsih, 2016: 3).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Hartono & Rotinsulu, 2015: 910). Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan sedemikian rupa sehingga orang tersebut bersedia melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi walaupun secara pribadi tidak populer (Elqadri et al., 2015)

Berdasarkan Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Illah (2014: 3) menyatakan terdapat empat macam gaya kepemimpinan , yaitu:

1. Pemimpinan yang direktif.
Cenderung membiarkan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
2. Pemimpinan yang supportif.
memperlakukan bawahan dengan derajat yang sama.
3. Pemimpinan yang partisipatif.
Meminta pendapat bawahan dan mempertimbangkan saran dan ide mereka sebelum mencapai suatu keputusan.
4. Pemimpinan berorientasi pencapaian prestasi menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mengharapkan bawahan memberikan prestasinya pada

tingkat paling tinggi dan secara terus menerus melakukan perbaikan prestasi.

Menurut Talahatu (2015: 13) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya dikategorikan menjadi lima yakni :

1. Gaya kepemimpinan otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya kepemimpinan paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan Keputusan, Kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan di dalam proses pengambilan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki *charisma* tertentu.

4. Gaya kepemimpinan *laissez-faire*

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelegasikan tugas- tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Pengambilan keputusan pemimpin demokratis pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratis akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahannya ikut serta dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.3. Kriteria Etika Profesi Pemimpin

Menurut Arifin (2012: 11) ada beberapa kriteria etika profesi pemimpin, yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kelebihan dalam pengetahuan, keterampilan, keterampilan sosial, kemahiran teknis serta pengalaman,
2. Sehingga ia kompeten melakukan kewajiban dan tugas-tugas kepemimpinan, disamping,
3. Mampu bersikap susila dan dewasa sehingga dia selalu bertanggung jawab secara etis/asusila, mampu membedakan hal-hal yang baik dari yang buruk, dan memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi.

4. Memiliki kemampuan mengontrol diri, yaitu mengontrol pikiran, emosi, keinginan dan segenap perbuatannya, disesuaikan dengan norma, norma kebaikan.
5. Selalu melandaskan diri pada nilai-nilai etis (kesusilaan, kebaikan).
6. Dikenal sanksi.

2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Mustaqim (2016: 179) indikator yang digunakan dalam gaya kepemimpinan ini adalah:

1. Kecerdasan

Pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan

Pemimpin menjadi matang dan emosi yang stabil dan memiliki perhatian terhadap kegiatan sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Hubungan sikap kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan bawahan dan mampu merasakan pemikiran orang lain, berorientasi untuk memahami orang lain tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan tugas.

Dimensi indikator kepemimpinan terbagi menjadi empat (Saputra & Wibowo, 2017: 6), adalah:

1. *Idealized influence*

Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

2. *Inspirational motivation*

Pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.

3. *Intellectual stimulation*

Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.

4. *Individualized consideration*

Pemimpin harus memberikan perhatian mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa inggris *communication*, yang berasal dari kata latin *communicatio* dan bersumber dari kata *communis* artinya “sama”. “Sama” yang dimaksud dalam pengertian ini adalah sama makna. Apabila ada dua orang yang sedang bercakap-cakap, maka komunikasi terjadi jika ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercekapkan. Di samping mengerti bahasa yang

digunakan dalam percakapan tersebut, komunikasi yang efektif juga harus mengerti makna dari materi yang dipercakapkan (Burhanudin, 2015: 2).

Komunikasi adalah suatu proses koordinasi yang dilakukan oleh individu dengan lingkungannya (kelompok, organisasi, masyarakat) dengan cara menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi (Zuhdi, 2011: 4). Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih di dalam satuan atau unit kerja (Utami, 2015: 5).

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Mariani & Sariyathi, 2017: 3543). Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal (Suparyatmi & Sudarwati, 2014: 15).

Berdasarkan Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampain pesan, ide dan informasi kepada orang lain baik mau dalam bentuk verbal maupun nonverbal.

2.1.2.2. Fungsi-fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi terbagi menjadi empat (Azwar & Winarningsih, 2016: 4), 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 berjalan 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 guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.
Beberapa.

Menurut Burhanudin (2015: 22) menyatakan fungsi lain dari komunikasi dalam organisasi adalah untuk memberikan informasi, mengatur (regulatori), persuasif, dan intergratif.

1. Informatif. Agar tugas-tugasnya dapat diselesaikan secara efisien, setiap anggota organisasi baik itu manajer maupun karyawan membutuhkan informasi. Umumnya mereka membutuhkan informasi yang berkaitan dengan:
 - a. Pekerjaan seperti tujuan, prosedur, dan aturan-aturan yang berlaku.
 - b. Keberhasilan yang dicapai oleh organisasi, misalnya laba dan standar kerja dan
 - c. Sosio emosional perusahaan secara keseluruhan.
2. Mengatur (regulatori). Komunikasi dalam organisasi juga berfungsi sebagai pengatur atau pengendali perusahaan, misalnya berupa perintah atau laporan.
3. Persuasif. Fungsi persuasif biasanya tercermin dalam interaksi di antara karyawan. Dalam interaksi tersebut karyawan berusaha agar orang lain yang diajak komunikasi bersedia untuk menerima ide, cara berpikir, dan penugasan darinya.
4. Integratif. Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai intergratif, adalah agar organisasi dapat beroperasi secara utuh dan terpadu.

2.1.2.3. Arah Komunikasi

Menurut Mafra (2017: 15) Arah komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi Empat, yaitu:

1. Komunikasi ke bawah, adalah komunikasi yang mengalir dari tingkat atas ke tingkat bawah dalam sebuah organisasi dan mencakup kebijakan pimpinan, instruksi dan memo resmi.

2. Komunikasi ke atas, adalah komunikasi yang mengalir dari tingkat bawah ke tingkat atas sebuah organisasi, dan mencakup kotak saran, pertemuan kelompok, dan prosedur keluhan.
3. Komunikasi horizontal, adalah komunikasi yang mengalir melintasi berbagai fungsi dalam organisasi. Bentuk komunikasi ini diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi.
4. Komunikasi diagonal, adalah komunikasi silang melintasi fungsi dan tingkat dalam organisasi. Hal ini penting dalam situasi di mana anggota tidak dapat berkomunikasi lewat saluran ke atas, ke bawah, ataupun horisontal.

2.1.2.4. Indikator Komunikasi

Menurut Suranto dalam Pitrajaya dan Sukoco (2017: 7) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pengertian
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan komunikator.
2. Pengaruh pada sikap.
Tujuan berkomunikasi adalah untuk memengaruhi sikap. Tindakan memengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari.
3. Hubungan yang makin baik.
Efektifitas komunikasi memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan sehingga pesan yang disampaikan komunikator berdampak positif.

Terdapat juga beberapa indikator yang efektif Menurut Rohmatulloh dan Satri (2017: 7), yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Perasaan *relax* dan menyenangkan dalam menjalin hubungan komunikasi.

3. Pengaruh pada sikap

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

4. Hubungan yang makin baik

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

5. Tindakan

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

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Setiap orang dalam suatu aktivitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan,

sasaran, imbalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar (Arifin, 2012: 145).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Hartanto & Rahardja, 2016: 3).

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Ariefahnoor, 2017: 14). Motivasi kerja merupakan faktor inti dalam usaha melahirkan suatu kemampuan dan karya-karya kreatif dalam suatu kelompok kerja (Sumantri, 2016: 4). Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur (Bangun, 2012: 313).

Berdasarkan Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pengarahannya dari seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk menciptakan tujuan tertentu.

2.1.3.2. Jenis dan Faktor Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi yang positif dan motivasi yang negatif (Suparyatmi & Sudarwati, 2014: 17).

1. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (*insentif negative*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Novitasari dan Satrio (2016: 5) Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

2.1.3.3. Model Motivasi

Menurut Arifin (2012: 159) model motivasi yang saat ini digunakan adalah:

1. *Model goal setting*

Dalam model ini, seseorang akan memiliki motivasi yang besar saat tujuan yang ingin dicapai dalam suatu pekerjaan sudah jelas.

2. *Self efficacy*

Model self efficacy menjelaskan bahwa seseorang memiliki keyakinan akan kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas.

3. *Reinforcement model*

Model menekankan adanya dorongan dari luar berupa motivasi yang bersifat positif, negatif, dan hukuman.

4. *Equity model*

Seseorang akan membandingkan *input* (upah/gaji) yang diterima dengan *output* (hasil kerja yang telah dilakukannya). Jika tidak seimbang, maka seseorang akan menurunkan motivasi kerjanya.

5. *Expextancy model*

Kekuatan seseorang bekerja tergantung dari ekspektasi serta respek atau perhatian dari orang lain. Semakin kuat ekpektasi orang lain, maka dia akan termotivasi untuk bekerja.

6. *Job Characteristics model*

Dalam model ini, setiap pegawai akan merasa termotivasi bekerja jika mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri

semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Saputra & Wibowo, 2017: 6), yang menjadi indikator yaitu:

1. Fisiologis

Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), Seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.

2. Keamanan

Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gumilar, 2015: 1532). Kinerja adalah suatu fungsi dari hasil, atau apa yang dicapai oleh seorang karyawan dari kompetisi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut (Utami, 2015: 5).

Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi (Farizki & Wahyuati, 2017: 3). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sahangggamu & Mandey, 2014: 516). kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Bakara & Sukiswo, 2015: 11).

Berdasarkan Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target perusahaan selama periode tertentu.

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nugroho & Satrio, 2016: 5), anatara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Kemampuan karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional serta termotivasi yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya.

3. Kepemimpinan.

Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

4. Motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik untuk menjaga, mengelolah karyawan serta dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

5. Lingkungan kerja

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Ariefahnoor (2017: 14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor yang pertama adalah variabel individu seperti kemampuan dan keterampilan secara mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umur, asal usul dan jenis kelamin).
2. Faktor yang kedua adalah faktor organisasi itu sendiri seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan struktur dan disen pekerjaan. Faktor yang terakhir adalah faktor psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

2.1.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mafra (2017: 16) Pada umumnya indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam, yaitu sebagai berikut:

1. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Mengukur kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan yang diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas suatu perusahaan.

6. Keselamatan

Mengukur kesehatan perusahaan secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Bangun (2012: 233) dalam buku menyatakan ada 5 standar penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Azwar dan Winarningsih (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh Hartanto dan Rahardja (2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kedisiplinan, gaya

kepemimpinan dan motivasi secara simultan maupun secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian oleh Mariani dan Sariyathi (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi, komunikasi dan disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh Hartono dan Rotinsulu (2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Penelitian ini menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya.
5. Penelitian oleh Mafra (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Penelitian ini menggunakan

variabel independen Kompetensi dan Komunikasi serta variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi dan komunikasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Penelitian oleh Mustaqim (2016) yang berjudul *The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi serta variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Penelitian oleh Elqadri (2015) yang berjudul *Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries*. Penelitian ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan pemberian insentif secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Azwar & Winarningsih, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Hartanto & Rahardja, 2016)	Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

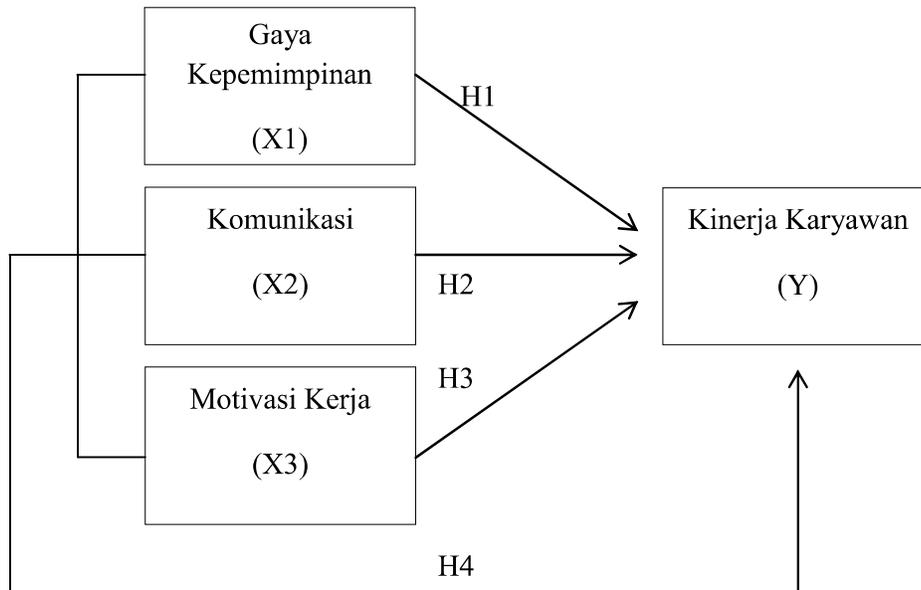
Tabel 2.1 Lanjutan

4	(Mafra, 2017)	Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang	Analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh antara kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. 2. Ada pengaruh antara kompetensi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai
5	(Mustaqim, 2016)	<i>The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction</i>	<i>linear regression</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	(Elqadri et al., 2015)	<i>Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees— PT. Kurnia Wijaya Various Industries</i>	<i>multiple linear regressions</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: (Azwar & Winarningsih, 2016), (Hartanto & Rahardja, 2016), (Mariani & Sariyathi, 2017), (Mafra, 2017), (Mustaqim, 2016), (Elqadri et al., 2015).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat digambarkan secara skematis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Win Sriwijaya di Kota Batam.
2. H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Win Sriwijaya di Kota Batam.
3. H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Win Sriwijaya di Kota Batam.
4. H4: Gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Win Sriwijaya di Kota Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Pada umumnya, desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan (Sanusi, 2011: 13).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2011: 14).

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel bebas, yaitu sebagai berikut:

3.2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Hartono & Rotinsulu, 2015: 910). Terdapat empat indikator yang digunakan dalam gaya kepemimpinan ini (Mustaqim, 2016: 179), yaitu :

1. Kecerdasan

Pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan

Pemimpin menjadi matang dan emosi yang stabil dan memiliki perhatian terhadap kegiatan sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Hubungan sikap kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kerormatan bawahan dan mampu merasakan pemikiran orang lain, berorientasi untuk memahami orang lain tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan tugas.

3.2.1.2. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan

secara langsung atau melalui media (Mariani & Sariyathi, 2017: 3543). Ada beberapa indikator komunikasi efektif (Rohmatulloh & Satri, 2017: 7), ialah:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Perasaan *relax* dan menyenangkan dalam menjalin hubungan komunikasi.

3. Pengaruh pada sikap

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

4. Hubungan yang makin baik

Kecocokan maupun kemiripan baik secara sengaja maupun tidak sengaja maupun tidak sengaja secara interpersonal dalam melakukan komunikasi.

5. Tindakan

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

3.2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor inti dalam usaha melahirkan suatu kemampuan dan karya-karya kreatif dalam suatu kelompok kerja (Sumantri, 2016: 4)..Terdapat lima indikator yang digunakan dalam motivasi ini (Saputra & Wibowo, 2017: 6),yaitu:

1. Fisiologis

Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), Seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.

2. Keamanan

Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3.2.2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

3.2.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sahanggamu & Mandey, 2014: 516). Pada umumnya indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam (Mafra, 2017: 16), yaitu sebagai berikut:

1. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Mengukur kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan yang diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas suatu perusahaan.

6. Keselamatan

Mengukur kesehatan perusahaan secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan tersebut (Sanusi, 2011: 87). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Win Sriwijaya yaitu sebanyak 114 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2012: 81).

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering

dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012: 85). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari populasi karyawan PT Win Sriwijaya yaitu sebanyak 114 orang.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Pengumpulan data dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2012: 137). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yakni dengan menyebarkan kuesioner (angket) tersebut kepada para responden.

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

(1) Sumber data primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011: 104). Data primer dalam penelitian ini yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner (angket) yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*. Menurut Sugiyono (2012: 93), skala *likert*

adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1 Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2012: 94)

(2) Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011: 104). Data sekunder yang digunakan didalam penelitian ini adalah pengumpulan dari studi pustaka.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 142).

Kuesioner dirancang dengan pertanyaan yang mudah dipahami dengan menggunakan kata-kata sederhana dan disamping itu, pertanyaan dibuat tertutup dan jawaban dibatasi sehingga responden hanya menjawab sesuai dengan instruksi yang ada. Jawaban akan dikonversikan dengan angka sehingga mudah untuk dilakukan perhitungan. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai data responden,

data penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Win Sriwijaya di kota batam.

3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif deskriptif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik deskriptif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147).

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Wibowo (2012: 35) menyatakan bahwa validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor *item*. Dalam uji validitas dapat

digunakan *statistical package for the social science* (SPSS) dan dapat pula digunakan rumus *pearson product moment*, yaitu sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

- r_{ix} = angka korelasi
- I = skor *item*
- x = skor total dari x
- n = jumlah banyaknya subjek

Menurut Wibowo (2012: 37) nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 *for windows*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka item dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan 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 Wibowo (2012: 52) menyatakan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif

konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Alat uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*, sebagai berikut

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach Alpha}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

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

σ_t^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012: 53).

3.5.3. Uji Asumsi

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal

yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *best linier unbiased estimator* atau *BLUE* terpenuhi (Wibowo, 2012: 61).

3.5.3.1. Uji Normalitas

uji ini dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen, dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) (Wibowo, 2012: 61).

Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandardkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai *probability sig (2 tailed)* $> \alpha$ atau $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62). Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandardkan dan *Kolmogorov-Smirnov*.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinearitas

dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan munguji apakah persamaan yang dibentuk menjadi gejala multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87).

Menurut Wibowo (2012: 87) salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas 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 multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Bila nilai angka *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan pada model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode *barlet* dan *rank spearman* atau uji *spearman's rho*, metode grafik *park gleyser* (Wibowo, 2012: 93).

Pada penelitian ini metode pengujian heteroskedastisitas akan menggunakan uji *park gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai *alpha*-nya (0,05), maka metode ini tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan lanjutan dari regresi linear sederhana, ketika regresi linear sederhana hanya menyediakan satu variabel bebas (X) dan satu juga variabel terikat (Y). Oleh karena itu, regresi linear berganda hadir untuk menutupi kelemahan regresi linear sederhana ketika terdapat lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Kurniawan & Yuniarto, 2016: 91). Model ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Makmur Lestari.

$$y_i = \beta_1 + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_p x_{pi} + \mu_i$$

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: (Kurniawan & Yuniarto, 2016: 91)

Keterangan:

β_1 = *Intercept* dari model

$\beta_2, \beta_3, \dots, \beta_p$ = Koefisien-koefisien regresi parsial dari variabel terikat ke-i

$x_{2i}, x_{3i}, \dots, x_{pi}$ = Variabel-variabel bebas ke-I dengan parameternya

y_i = Variabel bebas ke-i

μ_i = Residual (*error*) untuk pengamatan ke-i

Adapun terdapat beberapa asumsi agar model itu terpenuhi/*fit* seperti berikut:

- $E(\mu_i | x_{2i}, x_{3i}, \dots, x_{pi}) = 0$, hal ini berarti bahwa tidak ada *error* yang terdapat model regresi

- b. $Var (\mu_i) = \sigma^2$, hal ini berarti model ini homoskedastisitas atau bisa dibidang tiap residual sama variannya dan konstan.
- c. $Cov (\mu_i \mu_j) = 0$ dimana $i \neq j$, hal ini berarti tidak ada autokorelasi atau bisa dibidang tidak ada korelasi antar penelitian berurutan menurut waktu atau ruang.
- d. Tidak ada korelasi antar variabel bebas (x) atau tidak terjadi multikolinearitas.
- e. Residual berdistribusi normal.
- f. Model bersifat linier

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. 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 variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh variabel bebas (X). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel bebas (X) terhadap keragaman variabel terikat (Y) (Wibowo, 2012: 135).

Rumus mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut:

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

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel bebas memberi pengaruh yang berbeda dalam model.

$$t^* = \frac{b_k}{s\{b_k\}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji T}$$

Sumber: (Kurniawan & Yuniarto, 2016: 96)

Nilai b_k merupakan koefisien dari variabel x_k . Adapun $s\{b_k\}$ dapat diperoleh dari diagonal ke-k dari $s^2(b)$ dimana $s^2(b) = MSE (x'x)^{-1}$. Keputusan yang diambil diperoleh dari perbandingan nilai t hitung (t^*) dengan nilai t tabel ($t_{(1-\frac{\alpha}{2}; n-p)}$) atau bisa juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah akan menolak H_0 ketika $|t^*| > t_{(1-\frac{\alpha}{2}; n-p)}$. Sehingga dari uji ini dapat diketahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.5.5.2. Uji Signifikansi Secara Bersamaan/Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Bila hasil uji simultannya adalah signifikan, maka dapat dikatakan bahwa hubungan

yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Pengambilan keputusannya menggunakan statistik uji F dimana:

$$F^* = \frac{SSR(x_1, \dots, x_k)}{p-1} \div \frac{SSE(x_1, \dots, x_k)}{n-p} = \frac{MSR}{MSE} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Sumber: (Kurniawan & Yuniarto, 2016: 97)

Keputusan yang diambil dengan tingkat kepercayaan $(1 - \alpha)\%$ adalah tolak H_0 , apabila nilai $F^* > F_{(1-\alpha, p-1, n-p)}$. Apabila keputusannya adalah tolak H_0 , maka dapat kita simpulkan bahwa sekurang-kurangnya ada satu variabel yang berpengaruh secara signifikan.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Win Sriwijaya yang beralamat di Komplek Citra Permai Blok C No.12 di kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Supaya mendukung penyelesaian penelitian ini dengan tepat waktu, adapun jadwal yang telah ditentukan, penulis menggunakan waktu 4 bulan dalam menyelesaikan penelitian ini yakni terhitung dari bulan April 2018 sampai dengan bulan July 2018.

Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Maret 2018				April 2018				Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■																	
Penyusunan Bab I				■	■	■														
Penyusunan Bab II						■	■													
Penyusunan Bab III								■	■											
Penelitian lapangan dan pembuatan kuesioner										■	■	■								
Pengumpulan pembuatan kuesioner dan pengolahan data														■	■	■				
Penyusunan Bab IV dan Bab V																		■	■	■
Pengumpulan Skripsi																				■

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian