

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WEARSMART TEXTILES DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Prycilia Sagita Tampemawa

160910268

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WEARSMART TEXTILES DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh:

Prycilia Sagita Tampemawa

160910268

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Prcylia Sagita Tampemawa
NPM : 160910268
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wearsmart Textiles 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 unsure-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-udangan yang berlaku.

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

Batam, 19 Februari 2020



Prcylia Sagita Tampemawa

160910268

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT WEARSMART TEXTILES DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Prycilia Sagita Tampemawa
160910268**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti yang tertera dibawah ini.**

Batam, 19 Februari 2020



**Syaifulah, S.E., M.M.
Pembimbing Skripsi**

ABSTRAK

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart textiles di Kota Batam. Penulis melakukan penelitian terhadap 150 karyawan di PT Wearsmart Textiles yang menjadi responden menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS. Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $13,403 > t_{tabel} 1,97635$, komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan nilai thitung $2,156 > t_{tabel} 1,97635$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung $4,805 > t_{tabel} 1,97635$ serta kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} 73,097 > 2,67 F_{tabel}$. Hasil analisis koefisien determinan didapatkan $0,592$ atau $59,2\%$ yang artinya kontribusi variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $59,2\%$ selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan; Komunikasi; Motivasi Kerja; Kinerja

ABSTRACT

This research is to find out how the influence of leadership, communication and work motivation on employee performance at PT Wearsmart Textiles in Batam City. The author conducted a study of 150 employees at PT Wearsmart Textiles who were respondents using the Slovin formula and sampling techniques using simple random sampling. Data analysis methods used are descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, regression and hypothesis testing with the help of SPSS. The results of data analysis in this study showed that leadership significantly had a positive effect on employee performance with a tcount of $13.403 > t\text{-table } 1.97635$, communication significantly affected employee performance $t\text{-value } 2.156 > t\text{-table } 1.97635$, work motivation significantly affected employee performance with tcount $4.805 > 1.97635$ table and leadership, communication and work motivation simultaneously influence the performance of employees with $F \text{ count } 73.097 > 2.67 F \text{ table}$. The results of the determinant coefficient analysis obtained 0,592 or 59,2%, which means the contribution of leadership, communication and work motivation variables to employee performance by the remaining 59,2% is influenced by other variables outside of this study

Keywords: *Leadership; Communication; Work Motivation; Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom,M.Si;
2. Dekan Fakultas ilmu social dan humaniora Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, SH., M.H;
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Mauli Siagian,S.Kom.M.Si.
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. Selaku pembimbing skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis;
6. Bapak Supriyono selaku HRD PT Wearsmart Textiles yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian diperusahaan;
7. Seluruh karyawan PT Wearsmart Textiles yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan skripsi;
8. Kedua orang tua yang sudah memberikan nasihat, doa, serta dukungan kepada penulis;
9. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skripsi;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini;

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 07 Februari 2020



Prvilia Sagita Tampemawa
16091028

DAFTAR ISI

	HALAMAN
SAMPUL DEPAN	1
SAMPUL JUDUL	2
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang	15
1.2 Identifikasi Masalah.....	24
1.3 Batasan Masalah.....	26
1.4 Rumusan Masalah	26
1.5 Tujuan Masalah.....	26
1.6 Manfaat Penelitian	27
1.6.1 Manfaat Teoristis	27
1.6.2 Manfaat Praktis.....	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	29
2.1 Landasan Teori.....	29
2.1.1 Kepemimpinan	29
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	29
2.1.1.2 Peran dan fungsi pemimpin dalam organisasi.....	30
2.1.1.3 Faktor – faktor yang memengaruhi kepemimpinan	33
2.1.1.4 Indikator – indikator kedisiplinan	33
2.1.1.5 Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	36
2.1.2 Komunikasi	37
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	37
2.1.2.2. Proses Komunikasi.....	38

2.1.2.3 Model dan unsur-unsur komunikasi.....	39
2.1.2.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi	40
2.1.2.5 Hambatan-hambatan terhadap komunikasi yang efektif.....	42
2.1.2.6 Indikator – indikator Komunikasi	43
2.1.2.6 Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan	44
2.1.3 Motivasi Kerja.....	45
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	45
2.1.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.....	47
2.1.3.3 Teori-teori motivasi.....	49
2.1.3.4 Indikator-indikator motivasi kerja.....	53
2.1.3.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.1.4 Kinerja Karyawan	55
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	55
2.1.4.2 Faktor –faktor yang memengaruhi kinerja.....	56
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	58
2.2 Penelitian Terdahulu	59
2.3 Kerangka Pemikiran.....	62
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1 Desain Penelitian.....	64
3.2 Operasional Variabel.....	65
3.2.1 Variabel independen atau Variabel Bebas	65
3.2.2 Variabel Dependen atau terikat.....	67
3.3 Populasi dan Sampel	67
3.3.1 Populasi.....	67
3.3.2 Sampel.....	68
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	68
3.4 Teknik Pengumpulan data.....	69
3.4.1 Jenis data	69
3.4.1.1 Sumber Data.....	70
3.4.1.2 Metode Pengumpulan Data	71
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	71
3.5 Metode Analisis Data.....	72
3.5.1 Analisis Deskriptif	72
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	73

3.5.2.1 Uji Validitas Data.....	73
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	74
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	76
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	76
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	77
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	78
3.5.4 Uji Pengaruh.....	78
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	78
3.5.4.2 Uji R Square.....	79
3.5.5 Uji Hipotesis.....	79
3.5.5.1 Uji t.....	79
3.5.5.2 Uji F	80
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	81
3.6.1 Lokasi penelitian	81
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
4.1 Profil Responden.....	84
4.1.1 Jenis Kelamin Responden	84
4.1.2 Usia Responden.....	85
4.1.3 Pendidikan terakhir responden.....	86
4.1.4 Jabatan Responden.....	86
4.2 Hasil Penelitian	87
4.2.1 Analisis Deskriptif	87
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	88
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi	90
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variable Motivasi Kerja.....	92
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	93
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	96
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data	96
4.2.2.2 Uji Reliabilitas Data.....	99
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	100
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	100
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	103
4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas	103

4.2.4 Uji Pengaruh.....	104
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
4.2.4.2 Uji R Square.....	106
4.2.5 Uji Hipotesis.....	107
4.2.5.1 Uji t.....	107
4.2.5.1 Uji F.....	109
4.3 Pembahasan.....	110
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	113
5.1 Simpulan.....	113
5.2 Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN.....	120
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	172

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Maslow	51
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	62
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	101
Gambar 4. 2 Grafik normal P-P Plot.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian Target Produksi.....	19
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	60
Tabel 3. 1 Variabel Operasional.....	66
Tabel 3. 2 Variabel Operasional Dependen	67
Tabel 3. 3 Skala Likert	71
Tabel 3. 4 Tingkat Validitas.....	74
Tabel 3. 5 Indeks Koefisien Reabilitas	75
Tabel 3. 10 Jadwal Penelitian.....	83
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	86
Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan	87
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskripsi.....	87
Tabel 4. 6 Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja	88
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi.....	91
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	92
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	94
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas.....	97
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	99
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov	102
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 4. 14 Hasil Uji heterokedastisitas.....	104
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	105
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	107
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	108
Tabel 4. 18 Tabel Uji F	109

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	68
Rumus 3. 2 Koefisien Korelasi	73
Rumus 3. 3 Uji Normalitas.....	76
Rumus 3. 4 Variance Inflatif Factor	77
Rumus 3. 5 Regresi Linier Berganda	78
Rumus 3. 6 Uji T.....	80
Rumus 3. 7 Uji f.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia kini menjadi semakin sengit dan tingkat persaingan di dunia bisnis menjadi semakin tinggi. Ini bisa dilihat perkembangan Indeks Harga Perdagangan Besar (IHPB) yang terjadi dari September hingga Oktober 2019 dan Oktober hingga November 2019, diambil dari Badan Pusat Statistik yaitu bulan September dengan tingkat IHPB 146,33 dan bulan Oktober 146,74 dengan perubahan tingkat IHPB 0,28% dan juga terjadi pada bulan Oktober dengan tingkat IHPB 146,74 hingga November 147,29 dengan perubahan tingkat IHPB 0,37% (Indeks & Konsumen, 2019). Tidak hanya bisnis didorong oleh pengembangan teknologi baru dan bisnis yang menarik, diikuti pula oleh pelanggan setia yang terus berubah. Bisnis perlu tumbuh dan berkembang, dalam hal pengembangan dan dalam hal sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya bahan baku maupun sumber daya yang ada.

Menurut (Nugroho, Marsono, & Misnan, 2017) kepemimpinan adalah bagian penting dari kerja tim dan keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan. Ini bisa memberi kesan bahwa organisasi ingin mencapai tingkat kompetisi setinggi mungkin. Salah satu faktor utama untuk mencapai hasil yang baik dalam bisnis adalah sumber daya manusia. Bekerja lebih giat dan lebih baik dengan karyawan untuk mencapai tujuan serta dapat memberikan hasil yang positif.

Untuk mendukung kecerdikan industri, maka dalam suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat membimbing karyawannya. Oleh karena itu, memilih pemimpin yang tepat adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Jika organisasi maupun perusahaan dapat memperhatikan pemimpin yang memiliki berpengaruh untuk mengubah pola pikir atau tindakan dari karyawannya, maka hal yang harus diperhatikan yaitu memilih seorang pemimpin yang dapat berkomunikasi secara efektif sehingga dapat memelihara hubungan yang baik pula dengan karyawan demi kelancaran aktifitas perusahaan. Ini didukung oleh (Suwandana, 2018) yang mengatakan bahwa jika komunikasi perusahaan buruk, ini akan mempengaruhi rendahnya efisiensi dan efektifitas organisasi, dan inilah yang membuat komunikasi menjadi hal penting dalam organisasi.

Selain perusahaan maupun organisasi yang memiliki seorang pemimpin yang dapat berpengaruh dan berkomunikasi secara efektif terhadap kerja karyawan, untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan akan lebih efektif dan efisien jika memiliki pemimpin yang dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga akan mudah menggerakkan serta mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut juga didukung oleh (Kadir & Amalia, 2017) mengatakan “Increased employee job motivation must not be separated from the leadership role in motivating employees. Leaders can approach the employees to provide guidance that can assist employees in

completing the task so that employees feel cared for” yang artinya peningkatan motivasi kerja karyawan tidak lepas dari peran kepemimpinan dalam memotivasi para karyawan. Pemimpin dapat mendekati karyawan untuk memberikan panduan yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan merasa diperhatikan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) dalam (Sembiring, 2015) Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa factor yang terkait dengan tenaga kerja itu sendiri dan lingkungan kerja perusahaan maupun organisasi, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan. Produktivitas juga merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok diperusahaan atau organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hasil ini adalah pedoman untuk mengembangkan penilaian bagi perusahaan. Hal ini dianggap mungkin jika hasilnya tercapai dan tujuan tersebut memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT Wearsmart Textiles merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri textiles. PT Wearsmart Textiles sudah berdiri sejak tahun 2009 yang berada dikawasan latrade industrial park. PT Wearsmart Textiles memiliki lebih dari 500 karyawan yang bekerja. Peningkatan kualitas pakaian dan lingkup bisnis terus bertumbuh dan berkembang dari pengembangan karyawan dan bagaimana menciptakan hubungan yang baik kepada para pelanggan. Hal ini dirasakan oleh PT Wearsmart Textiles yang menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu pilar penentu berbagai sasaran perusahaan. Sejak tahun

2018 hingga 2019 sumber daya manusia di PT Wearsmart Textiles mengalami penurunan pada kinerja karyawannya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan tentang kinerja karyawan mengalami penurunan. Akibat dari kurangnya efektifitas seorang pemimpin dalam memahami dan mengatur rotasi pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang karyawan miliki. Kurangnya penyesuaian dari karyawan juga terjadi dikarenakan bahan produksi dan rekan kerja yang berbeda, sehingga membutuhkan adaptasi terhadap sekitarnya dan proses produksi.

Tuntutan target yang meningkat dan waktu yang dirasa kurang bagi karyawan. Desakan tuntutan target dari atasan juga dirasakan karyawan kurang tepat atau tidak adil, dikarenakan tingkat kesulitan bahan yang berbeda-beda setiap harinya dan berbeda pula pada setiap departemen. Lampiasan kemarahan pemimpin juga sering dirasakan karyawan ketika target produksi tidak tercapai, sehingga membuat karyawan merasa kurang semangat untuk bekerja. Kurangnya seorang pemimpin dalam mengatur waktu dan menyelesaikan target juga tidak tepat, sehingga kinerja baik supervisor, leader maupun operator menjadi kurang optimal dan banyak target pula yang tidak tercapai. Peran pemimpin dalam mengatasi hal tersebut juga masih dirasa kurang oleh karyawan dan pihak manajemen. Ketegasan seorang pemimpin juga masih sering disalahartikan oleh karyawan. Bahwa menurunnya kinerja karyawan yaitu masih adanya sumber daya manusia yang kurang memahami tentang pelaksanaan atau okupasi dan sistem pekerjaan.

Selain itu juga, menurut hasil wawancara dengan salah satu HRD yang ada diperusahaan tersebut, keluhan yang sering terjadi kepada karyawan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yaitu ketika perbedaan tingkat kesulitan produksi tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk menyelesaikannya dan sebagian pemimpin menyamakan penyelesaian waktu produksi dengan bahan yang berbeda dan menuntut penambahan target. Sementara tidak semua orderan atau bahan yang memiliki proses pembuatan yang sama, masing-masing bahan orderan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda seperti yang sebelumnya disampaikan. Pencapaian dan tuntutan target menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk mendapatkan tambahan jam kerja. Oleh karena itu, karyawan bekerja dengan cepat tanpa memperhatikan kualitas pakaian sehingga banyak barang yang reject. Kurangnya pencapaian target dapat dilihat dari total hasil pencapaian produksi setiap bulannya yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Pencapaian Target Produksi

No	Bulan (2018/2019)	Target Produksi	Pencapaian produksi	Persentase (%)	Keterangan
1	Oktober	364.445	336.910	92%	Tidak Tercapai
2	November	289.857	277.265	96%	Tidak Tercapai
3	Desember	266.033	267.949	101%	Tercapai
4	Januari	299.478	266.751	89%	Tidak Tercapai
5	Februari	279.504	282.939	101%	Tercapai
6	Maret	287.638	295.440	103%	Tercapai
7	April	309.514	257.036	83%	Tidak Tercapai
8	Mei	392.119	285.721	73%	Tidak Tercapai
	Total	3.187.777	2.924.282	738%	-

Sumber: Output produksi PT Wearsmart Textiles 2018/2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari Oktober 2018 hingga Juli 2019 masih belum tercapai. Terdapat lebih banyak target yang telah ditetapkan tidak tercapai dibandingkan yang tercapai. Sebanyak 4 bulan yang tercapai yaitu pada bulan desember, february dan maret sementara, terdapat 5 bulan target produksi yang tidak tercapai yaitu pada bulan oktober, november, januari, april dan mei. Pada bulan mei 2019 mengalami penurunan output mencapai 73% dengan jumlah output hanya 285.721. Jumlah Pencapaian target yang paling rendah terjadi pada bulan mei yaitu hanya 285.721 dengan persentase 73%, sementara yang paling tinggi terjadi pada bulan juli dengan output 295.440 dengan persentase 103%. Turunnya kinerja karyawan juga dikarenakan masih terdapat beberapa atasan yang tidak mau tahu dan bersikap acuh dengan permasalahan yang terjadi pada karyawan dan lebih mementingkan hasil atau output yang mereka kerjakan karena tuntutan pimpinan. Terlebih lagi kurangnya komunikasi dan penyampaian informasi yang jelas yang dirasakan oleh karyawan sehingga kinerja pun semakin berkurang.

Berdasarkan peristiwa yang terjadi, dari hasil pengamatan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, masih adanya kesalahpahaman antar atasan leader atau supervisor dengan karyawan dalam penyampaian informasi. Seperti dalam kegiatan produksi ketika supervisor menginginkan produk yang seperti yang ditentukan oleh manager akan tetapi menurut leader bahwa barang tersebut tidak sesuai dengan gambar yang ada di SOP (standart operasional prosedur) yang diberikan sebelumnya, sementara sebagian barang telah dikerjakan oleh karyawan sehingga banyak barang yang reject dan dilakukan perbaikan. Ketika kurang

jelasan informasi yang didapat dan proses penyampaian pesan pun semakin tidak efektif sehingga sering menimbulkan kesulitan dalam pencapaian tujuan atau pencapaian target yang maksimal serta hubungan antara sesama rekan kerja pun semakin menuru. Hal ini hampir sering terjadi didalam produksi setiap harinya dan tentu akan membuang waktu, karena waktu yang terbuang hanya untuk memperbaiki barang yang reject.

Kurangnya kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pesan masih sering disalah artikan oleh karyawan. Sikap seorang pemimpin yang kurang tegas dan kurang sigapnya pemimpin menangani masalah sering terkadang membuat karyawan bingung dan terkesan menyepelkan, adapun beberapa yang bersikap tegas namun dirasakan karyawan terlalu berlebihan, terlebih lagi sebagian pekerja merupakan kaum wanita sehingga memiliki sensitivitas yang sangat tinggi dan seorang pemimpin juga harus pandai dan mengerti bagaimana mengontrol sikap dan emosinya.

Terdapat hal – hal kecil juga yang terjadi seperti telat masuk kerja, tidak masuk tanpa keterangan, perkelahian atau keributan yang sering terjadi sesama karyawan dan hal ini masih cepat dan ditanggap oleh HRD ataupun atasan yang mendapat informasi sesama rekan kerja, namun kurangnya solusi yang diberikan oleh atasan serta penyampaian informasi yang didapatkan kurang jelas sehingga permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan maksimal. Sementara lagi-lagi atasan kurang memperhatikan dan bersikap acuh sehingga tidak adanya informasi yang terdengar. Hal yang terjadi terhadap karyawan lainnya kurangnya tanggung jawab yang dimiliki dalam bekerja, kesadaran dalam mempelajari bahan

baik yang baru maupun bahan lama yang baru datang dan bagaimana menyelesaikannya dengan cepat dan selalu berharap kepada leader atau supervisor, sementara didalam satu departemen terdapat banyak karyawan sehingga waktu untuk mengajari ulang tidak akan cukup yang ketika merasa tidak dipedulikan dan sebaliknya atasan pun tidak mengetahui secara detail yang terjadi dengan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Ketika kesalahpahaman terus terjadi maka hal ini bisa mengakibatkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan dari bulan oktober 2018 hingga mei 2019

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT Wearsmart Textiles

No	Bulan (2018/2019)	Jumlah Keseluruhan Karyawan	Jumlah absensi Karyawan			Total
			Sakit	Izin	Cuti	
1	Oktober	397	78	57	4	139
2	November	390	76	84	7	167
3	Desember	411	103	82	25	210
4	Januari	405	89	78	12	204
5	Februari	413	66	68	5	149
6	Maret	411	47	55	9	111
7	April	378	57	46	4	107
8	Mei	385	83	62	8	167

Sumber: HRD PT Wearsmart Textiles 2018/2019

Berdasarkan data absensi karyawan juga membuat kinerja karyawan berkurang dan tingkat output yang dihasil juga semakin berkurang seperti yang sudah dijelaskan pada tabel 1.1 mengenai jumlah output yang tidak tercapai serta penyebab yang terjadi pada data absensi tabel 1.2. pada bulan desember 2019 mengalami tingkat absensi yang paling tinggi baik dari jumlah sakit, izin, serta cuti dan total jumlah absensi yang paling rendah terjadi pada bulan maret 107

berdasarkan data absensi karyawan pula jumlah absensi yang paling rendah terjadi pada bulan . Motivasi diciptakan oleh seorang individu atau pemimpin untuk menciptakan pula hasil yang lebih maksimal nantinya. Motivasi yang kurang juga dapat mengakibatkan kurangnya semangat untuk bekerja, sehingga karyawan bermalas-malasan dan mengantuk saat bekerja dan ada beberapa karyawan dari departemen yang ketahuan tidur saat bekerja. Dari perusahaan sendiri juga masih jarang memberikan pengembangan potensi pekerjaan yang dimiliki terhadap karyawan sehingga terbatasnya kinerja karyawan. Kurangnya perusahaan dalam memotivasi karyawan juga dapat berpengaruh pada potensi kinerja karyawan juga mengakibatkan karyawan menjadi bosan, mengantuk dan bermalas-malasan. Selain itu juga karena banyak terdapat karyawan lagi, mereka lebih seenak-enak bekerja, telat masuk kerja, masuk tanpa keterangan dengan alih-alih takut dimarahin kembali atau tidak niat untuk bekerja.

PT Wearsmart Textiles merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi pakaian. Akan tetapi, masih terdapatnya karyawan yang ketahuan makan dan minum saat bekerja. Tak jarang noda bekas makanan juga ditemukan dalam pakaian tersebut dan tentu akan merusak produk yang ada. Kemudian hal ini diketahui oleh supervisor maupun HRD dan mulai memarahi karyawannya, komunikasi yang kurang mendukung membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja kembali karena amarah dari atasan dan tentu akan mengurangi motivasi karyawan untuk semangat bekerja, karena leader ataupun supervisornya tidak tahu apa yang dibutuhkan dan diinginkan dari karyawannya dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kondisi kinerja yang ada di PT Wearsmart Textiles secara keseluruhan masih belum sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penyampaian informasi dan tegas dan sikap seorang pemimpin terhadap karyawan PT Wearsmart Textiles juga dirasa masih kurang dan sering disalah artikan. Semangat, kemauan dan usaha dari karyawan yang timbul dalam bekerja juga dirasa sangat kurang.

Hal ini menunjukkan masih kurangnya kepemimpinan, kurangnya komunikasi serta masih kurangnya motivasi yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yang ada di PT Wearsmart Textiles. PT Wearsmart Textiles masih memiliki kinerja yang relatif lebih rendah sehingga perlunya perbaikan serta belum ada yang pernah melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Maka dari itu melihat segala latar belakang masalah yang ada penulis ingin menarik judul serta melakukan penelitian di PT Wearsmart Textiles dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WEARSMART TEXTILES DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah dijabarkan peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sering terjadinya kesalahpahaman dalam proses produksi antara pemimpin dengan karyawan.

2. Minimnya pengelolaan dan pengaturan waktu yang digunakan pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.
3. Kurangnya pengertian dari atasan kepada permasalahan yang terjadi dengan karyawan, sehingga banyak karyawan tidak bersemangat untuk bekerja.
4. Pemimpin yang masih kurang mengerti tentang permasalahan dari karyawannya, kurang maksimalnya peran dan solusi yang diberikan dari penyelesaian permasalahan tersebut.
5. Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pesan saat bekerja masih sering disalah artikan oleh karyawan serta sikap tegas dan ekspresi yang ditimbulkan seringkali membuat karyawan tidak mengerti apa yang disampaikan.
6. Rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal.
7. Masih terdapat karyawan dari beberapa departemen yang tidak bisa menghasilkan barang yang diproduksi tidak sesuai dengan standart operasional prosedur dan target waktu yang telah ditentukan ini menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan.
8. Terdapat beberapa karyawan yang kurang semangat untuk bekerja dan bermalas-malasan pada saat jam kerja, hal ini diakibatkan karena kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan maupun perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas dan dikarenakan terbatasnya waktu penelitian maka didalam penelitian ini hanya mengambil karyawan yang berada di departemen divisi *sewing* line 1-10 dan berfokus pada masalah kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka peneliti mengambil beberapa masalah yang dirumuskan sebagai berikut ini:

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

1.5 Tujuan Masalah

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wearsmart Textiles.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Wearsmart Textiles.
3. Untuk mengetahui berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textile.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini berguna untuk pengetahuan dan wawasan, khususnya mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

1.6.2 Maanfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan betapa pentingnya memperhatikan sebuah kinerja dilihat dari kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai referensi atau sumbangan ilmu untuk acuan dalam penelitian berikutnya serta dapat melihat teori-teori yang relevan jika ditarik mengambil judul ini lagi.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta mengetahui lebih jauh yang sebelumnya sudah dipelajari oleh peneliti di mata kuliah khususnya mengenai variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Sutrisno, 2011, p. 213) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Anoraga (1992) (Sutrisno, 2011, p. 217) dalam menganggap bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati mengikuti kehendak pimpinan tersebut.

Tidaklah mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional. Menurut Siagian (2002) dalam (Sutrisno, 2011, p. 214) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dengan kata lain para bawahan mau melakukan kehendak dari pimpinan walaupun secara individu dari bawahan sendiri mungkin tidak senang atau tidak suka dengan hal tersebut.

Salah satu faktor dalam fungsi manajemen juga terdapat kepemimpinan sehingga Bedeian (Welsch, Hilton, Gordon, 1988) dalam (Ismail, 2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh interpersonal dalam proses memotivasi bawahan, bukan bawahan, atasan maupun rekan kerja dan kelompok dengan maksud agar timbul rasa harmonis dan rela hati dalam menolong serta membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2018, p. 16) dalam kepemimpinan dan manajemen peran utama yang dimiliki seorang pemimpin yaitu dapat memengaruhi orang lain secara rela hati mencapai sasaran yang telah dibuat dan ditetapkan, dengan kata lain seorang pemimpin akan menciptakan visi yang nantinya akan mempengaruhi orang lain untuk sama-sama menjalankan visi tersebut dan menyusun struktur yang sesuai dengan perencanaan segala aktivitas dan mampu dalam mengatur sumber daya yang ada.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam suatu proses kegiatan yang menggerakkan orang tersebut, dengan kata lain bawahan yang melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dari visi yang diciptakan oleh seorang pemimpin agar tercapainya tujuan perusahaan maupun organisasi.

2.1.1.2 Peran Dan Fungsi Pemimpin Dalam Organisasi

Menurut Gerungan (1981) dalam (Sutrisno, 2011, p. 219) tugas utama dari seorang pemimpin yaitu:

1. Seorang pemimpin memberi arahan atau struktur yang jelas terhadap situasi-situasi kompleks yang dihadapi organisasi/ kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik menegani sikap-sikap harapan tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang penting baik secara internal yaitu bagi organisasi maupun secara eksternal yaitu berbagai pihak luar organisasi yang bersangkutan. Adapun hal yang dilakukan dengan maksud yaitu untuk mencapai tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan kemampuan organisasinya. Terdapat bentuk peranan dalam pemimpin yang dibagi menjadi 3 kategori yaitu peranan interpersonal, peranan informasional, dan peranan pengambilan keputusan.

1. Peranan interpersonal

Keterampilan interpersonal merupakan salah satu hal yang dijadikan sebagai salah satu tuntutan bagi seorang yang harus penuhi. Keterampilan tersebut bersifat mutlak perlu karena seorang pemimpin pada dasarnya yang menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer tidak hanya melakukan interaksi dengan manusia lainnya, bukan hanya dengan bawahannya saja, akan tetapi juga dengan berbagai pihak-pihak yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan yang biasa disebut dengan *stakeholder*, baik yang berada didalam maupun diluar dari organisasi. sehingga peranan interpersonal seorang pemimpin juga harus menampakkan dirinya.

2. Peranan informasional

Pada peranan informasional untuk di masa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dilaksanakan dengan efisien dan efektif tanpa dukungan yang lengkap, muktahir 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 pemberi informasi yaitu berbagai informasi yang diterima oleh seseorang yang berguna untuk melaksanakan fungsi manajerialnya. Dan ketiga, peran selaku juru bicara organisasi yang memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat keadaan berbagai pihak luar organisasi.

3. Peranan pengambilan keputusan

Terdapat tiga bentuk keputusan, yaitu pertama, sebagai entrepreneur, seorang pemimpin mampu mengkasi secara ters menerus situasi yang dihadapi dalam organisasi kemudian mampu memberikan solusi atay memanfaatkan peluang yang ada. Kedua peredam gangguan yaitu bertanggung jawab dalam menghadapi gangguan yang serius dan mengambil tindakan yang tepat waktu terutama pada gangguan yang bisa berdampak negatif bagi organisasi dan ketiga, pembagi sumber daya dan dana. Semakin tinggi posisi seorang manajerial maka semakin luas kekuasaan aupun semakin besar wewenang yang ia dapatkan dalam mengatur sumber daya dan dana.

Menurut Terry dalam (Sutrisno, 2011, p. 219) mengemukakan bahwa terdapat 4 fungsi pemimpin dalam organisasi yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakkan
4. Pengendalian

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Mangkunegara, 2009: 134) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Kepemimpinan

Adapun beberapa indikator-indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154) dalam (Rahman, 2018) diantaranya adalah:

1) Bersifat adil

Dalam kegiatannya suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Memberikan sugesti (*Suggesting*)

Sugesti bisa disebut sarana atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan kewibawaan atau pengaruh yang seharusnya mampu menggerakkan hati orang lain. Sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina rasa pengabdian, partisipasi dan harga diri, serta rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tercapainya tujuan (*Supplying Objectives*)

Tercapainya tujuan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus didukung oleh berbagai sumber. Oleh sebab itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta pendayagunaan sumberdaya manusianya secara optimal, perlu disiapkan sumber pendukungnya yang memadai seperti : mekanisme dan tata kerja, sarana, serta sumber yang lain.

4) Pemimpin Adalah Katalisator (*Catalyzing*)

Berperan sebagai seorang katalisator apabila pemimpin tersebut berperan selalu meningkatkan penggunaan segala sumberdaya manusia yang ada,

berusaha memberikan reaksi yang memberikan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

5) Menciptakan rasa aman (Providing Security)

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Fungsi ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, dan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi (Representing)

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pemimpinnya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “keteladanan atau panutan”. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karenanya segala perilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber inspirasi (Inspiring)

Seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan

semangat para bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap Menghargai (Praising)

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu, menjadi kewajiban pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya

2.1.1.5 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi (Alban & Metcalfe : 2000 : 280-296) dalam (Ode, Muizu, Kaltum, & Sule, 2019).

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut (fahmi, 2018, p. 163) mengungkapkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau media. Penggunaan media bisa beragam bentuk seperti melalui surat, telepon, email, fas, sms (short messege service) dan berbagai media lainnya.

Istilah komunikasi atau *communications* dapat dipahami sebagai pemberitahuan atau pertukaran. Kata sifatnya *communis*, yang bermakna umum atau bersama-sama. Menurut Benard Barelson dan Garry A. Streiner (1964) dalam (Priansa, 2017, p. 117) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah proses transmisi informasi, gagasan emosi, keterampilan dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, gambar, kata-kata, grafis, angka, dan lain sebagainya.

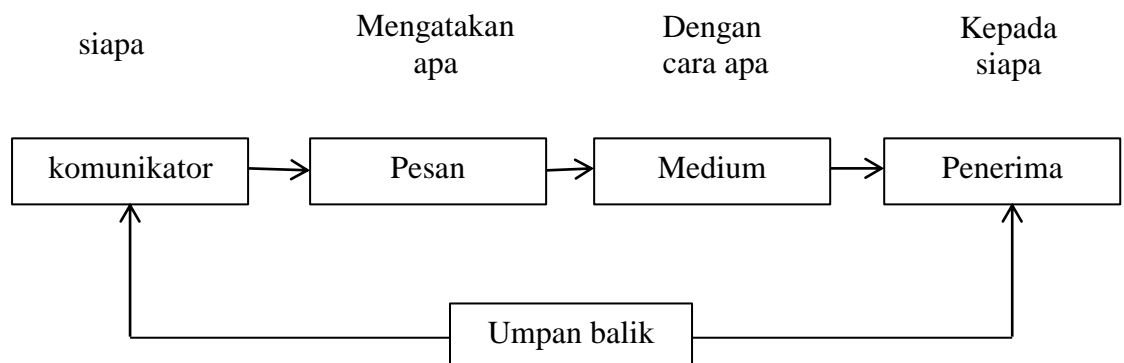
Komunikasi menurut Cholin Cherry (1978) dalam (Priansa, 2017, p. 117) merupakan proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi dengan untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus rangsangan dan pembangkitan balasannya.

Komunikasi dalam (Hidayati, 2018) merupakan suatu proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak.

Menurut Harwood dalam (Umam, 2012, p. 158) mengatakan bahwa “communication is more technically defined as a process for conduction the memories” yang artinya komunikasi didefinisikan secara teknis sebagai suatu proses untuk membangkitkan kembali ingatan-ingatan).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai komunikasi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses atau kegiatan membentuk atau melakukan pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih baik secara langsung maupun dengan menggunakan media yang berupa simbol-simbol, gambar, kata-kata, angka, grafis untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2. Proses Komunikasi



Proses komunikasi sangat berkaitan dengan bagaimana komunikasi itu berlangsung yang diawali: siapa, menyampaikan apa, dengan cara apa dan melalui apa, kepada siapa dan berakibat apa (Ardana, Mujiati, & Sriathi, 2013, p. 58).

2.1.2.3 Model dan unsur-unsur komunikasi

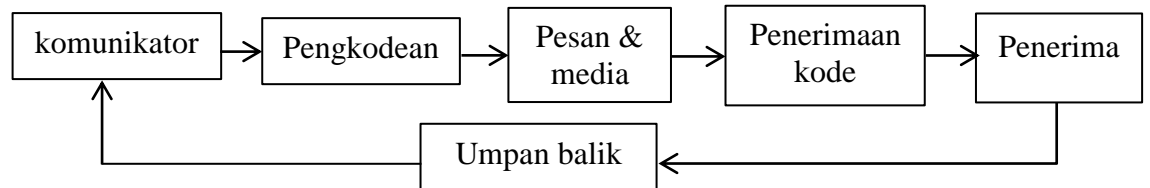
Gibson (1996) dalam (fahmi, 2018, pp. 57–58) mengatakan bahwa model kontemporer yang luas dipergunakan atas proses komunikasi adalah hasil kajian dari Shanon dan Weaver serta Schramm yang kemudian banyak membantu bagaimana memahami komunikasi tersebut.

Dalam model tersebut mengandung elemen dasar komunikasi sebagai berikut:

- 1) Komunikator/sumber komunikasi/ pengirim yang adalah orang yang membunyai maksud/ide/informasi tersebut untuk disampai kepada penerima.
- 2) Encoding/ pengkodean merubah suatu pesan dalam komunikasi menjadi bentuk-bentuk simbolis.
- 3) Pesan, suatu yang dikomunikasikan, merupakan produk nyata dari encoding
- 4) Saluran/ media satu yang dilalui pesan. Didalam organisasi pengirim akan menyeleksi pesan dan menetapkan saluran atau media yang akan digunakan.
- 5) Decoding/ penerimaan kode, penerima adalah objek yang disasarkan pesan. Sebelum pesan tersebut dimengerti, penerima harus menterjemahkan bentuk-bentuk simbolis terlebih dahulu. Kegiatan menterjemahkan inilah yang disebut decoding.
- 6) Penerima, pihak yang menerima pesan biasanya dipengaruhi oleh kemampuan, sikap, pengetahuan dan sistem sosial budaya

- 7) Umpan balik, pemeriksaan keberhasilan dalam menyampaikan pesan dan menentukan apakah pengertian yang sama antara pengirim dan juga penerima telah dicapai.

Agar lebih jelas bisa dilihat dari tabel berikut ini:



Laswel yang dikutip oleh onong Uchjana Effendy (1996) dalam (Ardana et al., 2013, p. 58) menegaskan bahwa komunikasi dalam prosesnya terdapat lima unsur sebagai berikut ini:

1. Komunikator atau orang/ pihak yang menyampaikan suatu pesan kepada orang/ pihak lain.
2. Pesan, yang bisa berbentuk informasi, ide, ataupun sikap.
3. Media sebagai saluran yang melangsungkan suatu pesan.
4. Komunikan atau orang/ pihak yang menerima pesan.

Efek yakni dampak yang muncul pada pihak komunikan yang bisa berupa dampak kognitif misalnya yang tidak tahu menjadi tahu. Dampak yang lain adalah dampak apektif dari yang sebelumnya tidak suka menjadi suka yang tak setuju menjadi setuju.

2.1.2.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang menghubungkan antar manusia dan antar kelompok dalam sebuah organisasi. komunikasi antara seorang pimpinan dengan

bawahan, antara bawahan dengan atasan, atau komunikasi sesama bawahan. Dalam komunikasi organisasi ini dikenal dengan istilah Downward communication, Upward Communication, dan Horizontal communication (fahmi, 2018).

Menurut Scott dan T.R. Mitchell (1976) komunikasi mempunyai empat fungsi dalam organisasi, yaitu:

1. Kendali (kontrol/pengawasan).
2. Motivasi.
3. Pengungkapan emosional.
4. Informasi.

Adapun beberapa penelitian dari para ahli yang menemukan fungsi mengenai komunikasi (pesan) dalam organisasi. Sedangkan menurut Thayer ada lima yaitu:

1. Untuk memberi informasi.
2. Membujuk.
3. Memerintah.
4. Memberi instruksi.
5. Mengintegrasikan organisasi.

2.1.2.5 Hambatan-hambatan terhadap komunikasi yang efektif

Terdapat beberapa hambatan-hambatan terhadap komunikasi yang efektif yaitu sebagai berikut ini (Ardana et al., 2013, p. 62).

1. Penyaringan informasi

Komunikator cenderung memanipulasi informasi supaya lebih dapat diterima dengan baik oleh komunikan/penerima.

2. Persepsi yang selektif

Penerima dalam proses komunikasi menyeleksi apa yang mereka terima berdasarkan kebutuhan, motivasi, latar belakang, pengalaman dan karakteristik pribadi lainnya.

3. Emosional

Bagaimana perasaan komunikan/ penerima pada saat ia menerima pesan akan mempengaruhi interprestasinya mengenai pesan tersebut.

4. Bahasa

Kata-kata yang sama dapat berarti berbeda untuk orang yang tidak sama. Usia, pendidikan, dan latar belakang budaya merupakan tiga variabel yang biasanya memengaruhi bahasa yang digunakan dan arti yang diberikan kepada kata-kata.

5. Kurang perhatian

Kesalahpaaman terjadi karena orang tidak membaca dengan benar suatu pesan atau informasi, baik dalam bentuk pengumuman, artikel, atau tidak mendengarkan percakapan orang dengan baik.

6. Faktor *hello effect*

Terjadi apabila komunikator adalah orang yang disnangi atau dihormati, maka si penerima akan langsung mempercayai, apa yang dikatakan, walaupun belum tentu benar atau sebaliknya.

7. Perilaku defensif

Ketika seseorang merasa terancam, ia akan cenderung bereaksi dengan cara mengurangi kemampuannya untuk mencapai saling pengertian.

8. Kebanjiran informasi

Ketika informasi yang harus diterima melampaui kapasitas pemrosesan karena membanjirnya informasi (e-mail, telepon, faks, notula, rapat, bacaan) akan ada kecenderungan untuk membuang, mengabaikan, melewatkan atau dilupakan atau menunda pemrosesannya sampai situasi banjir informasi selesai.

2.1.2.6 Indikator – indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi dalam suatu organisasi menurut Poppy Ruliana (2014:14) dalam (Barsah, 2019) yaitu :

1. Proses

Suatu organisasi yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar pesan informasi ini berjalan terus-menerus maka dikatakan sebagai suatu proses.

2. Pesan

Susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, dan kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain.

3. Jaringan

Ciptaan dari pertukaran pesan dari orang-orang terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi.

4. Keadaan saling bergantung

Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh pada bagian lainnya dan mungkin juga seluruh sistem organisasi.

5. Hubungan

Hubungan antara dua orang sampai pada hubungan yang kompleks yaitu dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.

2.1.2.6 Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Keith Davis dalam (Ruliana, 2014, p. 149) organisasi tidak akan eksis tanpa adanya komunikasi. Tidak akan memungkinkan terjadinya koordinasi kerja yang diharapkan, kerja sama baik antara pimpinan dengan bawahan, maupun

antara karyawan dengan karyawan tidak mungkin tercipta sebab mereka tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaannya satu sama lain. Komunikasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu sistem pengendalian organisasi, yang pada hakikatnya untuk mencapai tujuan melalui kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja karyawan menurut efendy (1985) dalam (Ruliana, 2014, p. 149) sangat ditentukan oleh komunikasi organisasi, sebab melibatkan keadaan saling tergantung; ketergantungan memerlukan; koordinasi mensyaratkan komunikasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) ketika membicarakan motivasi berarti membicarakan tentang bagaimana cara untuk mendorong semangat kerja seseorang, agar mau melakukan suatu pekerjaan dan memberikan secara optimal dari kemampuan dan keahlian yang dia miliki yang digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Menurut hasibuan (2016:141) dalam (Kurniawan, 2018) motivasi berasal dari kata lain “movere” yang artinya seseorang yang mendapatkan dorongan atau orang yang dapat memberikan arahan. Umumnya motivasi tersebut diperlihatkan pada sumber daya manusia dan khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya agar mendorong agar para bawahan, agar mereka mampu bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Amstrong (2009) dalam (Priansa, 2017, p. 68) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Robbins (2006) dalam (Priansa, 2017, p. 69) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum yang berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi bisnis dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Wexley & Yulk (dalam As'ad, 2001) dalam (Sutrisno, 2011) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yulk (1997) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian atau penimbulan motif untuk mendorong semangat kerja dan mengarahkan para bawahan agar mereka mampu untuk bekerja lebih keras dengan kekuatan, kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki demi upaya menuju pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi (Priansa, 2017, p. 89). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.1.3.3 Teori-teori motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak sekali tersebar dalam arsip sebagai bidang ilmu studi, misal psikologi, manajemen, sosial, dan lain sebagainya. Untuk itu saya mengutip teori-teori dalam buku Donni Juni Priansa yang didalamnya terdapat beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal (Priansa, 2017, p. 74). Berikut ini teori-teori motivasi sebagai berikut ini:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

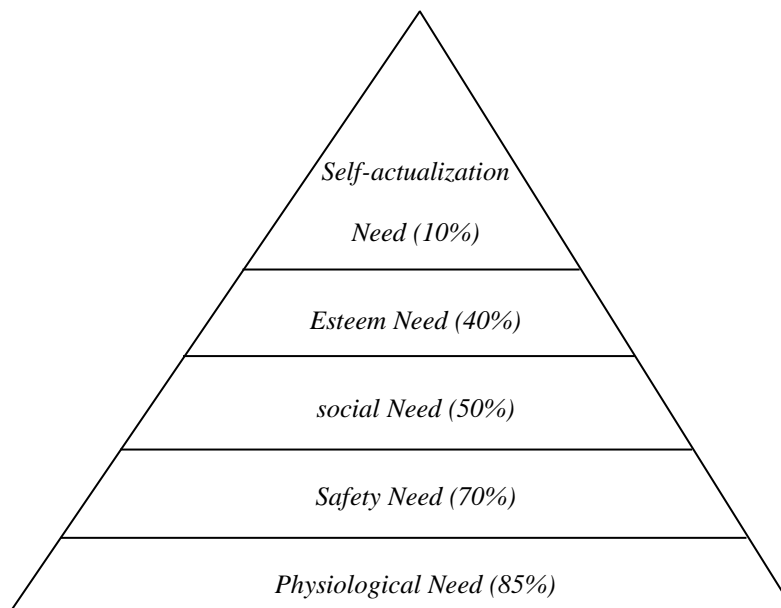
Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. *Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu



Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih berisifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

b. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.1.3.4 Indikator-indikator motivasi kerja

Beberapa indikator motivasi Menurut George J.M dan Jones (2005) dalam (Setiawan & Mulyapradana, 2019) yakni:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.3.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dikutip dalam buku (Rizqi, 2013) motivasi saat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa adanya kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/ keterampilan kerja

individu, motivasi dan kombinasi yang memungkinkan membatasi konteks pekerjaan.

Menurut McClelland (2011 : 68) Menurut bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2017 : 123) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut prawiro Sunoro, 1999 (dalam buku Merry Dandian Panji) dalam (Tika, 2014, p. 121) megatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan, menurut Bernadin dan Russel 1993 yang dikutip dari buku Achmad S.Ruby dalam (Tika, 2014) mengartikan kinerja sebagai pencacatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Faisal Amir, 2015: 5) kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang

dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau dirinya sendiri.

Menurut (Hasibuan, 2010: 124) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja. Seseorang yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan kuantitas yang banyak dan juga kualitas yang diberikan baik.

Maka dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja maupun prestasi yang dicapai karyawan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan waktu yang telah ditentukan dan biasanya diberikan, biasany satu tahun.

2.1.4.2 Faktor –faktor yang memengaruhi kinerja

“According to Gibson (2008) in (Djoko, 2017)the success of the company is largely determined by the effectiveness of the success of leaders and employees of all divisions within the company” arinya bahwa keberhasilannya perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan semua divisi dalam perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam (Putra & Wikansari, 2017) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan , yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang).

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dan motivasi dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bono Judge (2003) dalam (Indrasari, 2017, p. 55) mengukur kineja dari beberapa aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur kineja individu yakni:

1. Kualitas

Merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna dan memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Produktifitas

Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

Yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan Komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan maupun organisasinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis hanya menemukan beberapa penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, dan penulis juga mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

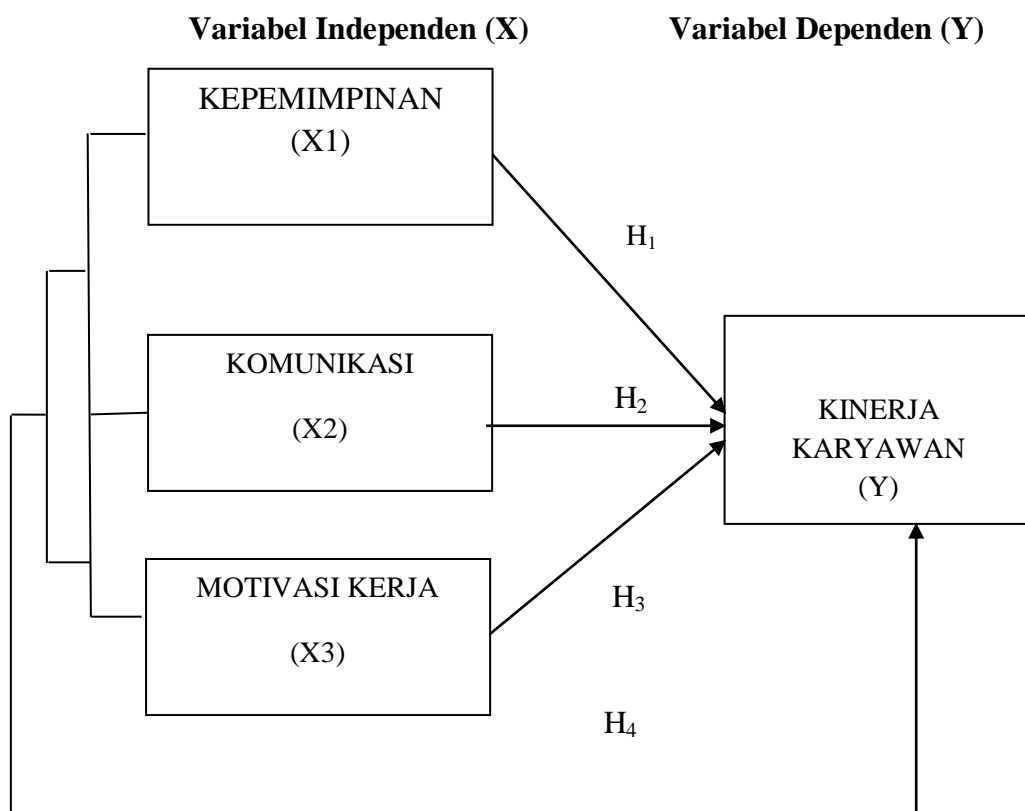
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	(Ode et al., 2019) jurnal terindeks sinta & google scholar.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	X = Kepemimpinan Y = kinerja karyawan	Explanatory survey dan descriptive survey method	Kepemimpinan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan Baik secara simultan maupun parsial
2.	(Saragih & Simarmata, 2017) jurnal terindeks DOAJ & google scholar	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	X1 = Kepemimpinan, X2 = Kepuasan Kerja X3= Motivasi Y1 = kinerja pegawai	REGRESI	Kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3.	(Djoko, 2017) jurnal internasional	The Effect Of Compensation, Leadership And Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance	X1= compensation, X2= organizational culture, X3= Work Motivation, Y= employee performance	Metode Kuantitatif, SEM	Kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

4.	(Utami, 2015) jurnal terindeks google shoolar	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour"	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi, X3 = Komunikasi Interpersonal Y1 = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal baik secara parsial maupun simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
5.	(Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019)	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	X1 = Disiplin, X2 = Komunikasi, Y1 = Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan
6.	(Nugroho et al., 2017) jurnal terindeks Sinta, DOAJ & google scholar	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi	X1 = Budaya Organisasi Y1 = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana dan <i>Moderated Regression Analysis</i>	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Efnita, 2018) jurnal dosen UPB	gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan(pt bank pembangunan daerah (bpd) sumatera barat)	Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), & Disiplin Kerja (X3 Dan (Y) kinerja karyawan.	Analisis linear berganda	gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

2.3 Kerangka Pemikiran

Narbuko & Achmadi (2016 : 163) menyebutkan bahwa kerangka pemikiran dinyatakan dalam bentuk gambaran atau skema yang sederhana namun lengkap dan memuat unsur-unsur pokok pemikiran dan hubungan antara unsur tersebut.

Menurut Sugiyono (2014 : 60); Noor (2012 : 251); Kountur (2009 : 86), kerangka berfikir menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti secara teoritis. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja, secara skematis dapat disusun dalam kerangka pemikiran yang tersaji pada gambar berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

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

Dalam penelitian ini sendiri, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

H₂ : Diduga ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

H₃ : Diduga, ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

H₄ : Diduga, ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Martono, 2016, p. 152) metode penelitian merupakan bagian inti dalam desain penelitian, karena pada bagian ini dapat peneliti mengetahui dan melakukan apa yang harus dikerjakan selama proses pengumpulan data di lapangan maupun setelah data terkumpul dan jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018, p. 13) metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Metode penelitian ini yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini juga sebagai metode ilmiah/ scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, rasional, terukur, dan sistematis. Disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menjelaskan mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau *dependent variable* (Y), variabel bebas digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan sebagai (X1), komunikasi (X2), motivasi kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang akan dianalisis adalah variabel independen dan variabel dependen yaitu indikator-indikator dalam kategori tingkat kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

3.2.1 Variabel independen atau Variabel Bebas

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 61) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart

Textiles” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel independen adalah kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan motivasi kerja (X3).

Tabel 3. 1 Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Skala
<p>1. Kepemimpinan (Sutrisno 2013) suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat Adil. 2. Memberi Sugesti. 3. Mendukung Tujuan. 4. Katalisator. 5. Menciptakan Rasa Aman. 6. Sebagai Wakil Organisasi. 7. Sumber Inspirasi. 8. Bersikap Menghargai. 	Likert
<p>2. Komunikasi (Benard Barelson dan Garry A. Streiner (1964) dalam (Priansa, 2017) proses transmisi informasi, gagasan emosi, keterampilan dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, gambar, kata-kata, grafis, angka, dan lain sebagainya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses. 2. Pesan. 3. Jaringan. 4. Karyawan Saling Bergantung. 5. Hubungan 	Likert
<p>3. Motivasi Kerja Hasibuan (2016:141) dalam (Kurniawan, 2018) motivasi berasal dari kata lain “movere” yang artinya seseorang yang mendapatkan dorongan atau orang yang dapat memberikan arahan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku Karyawan. 2. Usaha Karyawan. 3. Kegigihan Karyawan. 	Likert

Sumber: (Barsah, 2019; Rahman, 2018; Setiawan & Mulyapradana, 2019)

3.2.2 Variabel Dependen atau terikat

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 61) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 2 Variabel Operasional Dependen

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Moehariono (2017 : 123) kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga <i>actual performance</i> atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan	1. Kualitas. 2. Produktifitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen Kerja. 7. Tanggung Jawab.	Likert

Sumber: (Indrasari, 2017)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang ada di PT Wearsmart Textiles yaitu pada departemen line1 sampai 10 sebanyak 233 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT Wearsmart Textiles.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan ukuran sampel dalam mengambil sampel peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Rumus 3. 1 Rumus Slovin
(Sanusi, 2011, p. 101)

Keterangan :

n = Jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) 5% atau 0,05

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 233 karyawan dan presisi yang ditetapkan atau tingkat kesalahan 5% atau 0,05, dikarenakan waktu dan biaya yang terbatas maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

$$n = \frac{233}{1+233(5\%^2)}$$

$$n = \frac{233}{1+233(0,05^2)}$$

$$n = \frac{233}{1+233(0,0025)}$$

$$n = \frac{233}{(1+0,5825)}$$

$n = 147,23/ 150$ Sampel sebanyak 150 karyawan PT Wearsmart Textiles.

Jadi, jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini adalah 150 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan data

3.4.1 Jenis data

Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan dan diperoleh dari kuesioner dan wawancara

dengan pimpinan perusahaan dan karyawan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari perusahaan berupa angka misalnya data mengenai jumlah karyawan, data-data mengenai karyawan dan data lainnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4.1.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, data ini diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada responden secara langsung. Dari data kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam menganalisa untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Wearsmart Textiles.

2. Data Sekunder

Menurut (Sanusi, 2012: 104) data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data target produksi dan absensi karyawan.

3.4.1.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2012: 199). Kuesioner berisi pernyataan atau pertanyaan mengenai data responden, data dari pelaksanaan penelitian pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Wearsmart Textiles.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian diuji dengan SPSS versi 22. Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan atau pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2012: 59).

Tabel 3. 3 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sanusi, 2012: 60)

3.5 Metode Analisis Data

Dalam melengkapi analisis kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and service Solution*) versi 22 yang berupa analisis deskriptif (Frekuensi) presentase. SPSS adalah *computer statistic* yang mampu memproses data *statistic* secara tepat dan cepat, untuk mencari berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Wearsmart Textiles.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisa data dengan cara menjelaskan data yang sudah terkumpul tanpa maksud membuat kesimpulan umum. Penyajian data statistik deskriptif dengan cara data tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, mean, median, perhitungan desil, perhitungan rata-rata atau standar deviasi dan juga perhitungan persentase (Sugiyono, 2012 : 206-207).

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan uraian jawaban dan penyebaran kuesioner yang sudah disebar oleh responden yang menjadi karyawan di PT Wearsmart Textiles, yang nanti hasilnya akan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengeksplorasi hasil dari data responden.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Instrumen uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan sudah valid dan reliable sehingga akan menghasilkan data yang akurat.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin disampaikan. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara reponden yang diteliti (Agung, 2012: 35). Banyaknya subyek untuk uji coba validitas instrumen penelitian sekurang-kurangnya adalah 30 responden (Mustafa, 2013: 164), maka pada penelitian akan dilakukan uji validitas dengan menggunakan n=30 responden diluar sampel. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi (r) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

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

Rumus 3. 2 Koefisien Korelasi

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

I = skor item

X = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

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

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item – item yang terdapat pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 4 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 : (A. edy Wibowo, 2012, p. 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat dikatakan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana alat mengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan

untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (A. edy Wibowo, 2012, p. 52).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode ini sangat populer dan commonly digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert (Scoring Scale), misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha, data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel $df = (\alpha, n-2)$, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $>$ 0,60 (Wibowo, 2012, p. 52). Berikut ini disajikan tabel angka indeks koefisiensi reabilitas:

Tabel 3. 5 Indeks Koefisien Reabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< ,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 53)

Apabila nilai koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel, jika instrument digunakan beberapa kali

maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang (Wibowo, 2012, p. 53).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang digunakan bertujuan 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. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (A. E. Wibowo, 2012, p. 60). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3. 3 Uji Normalitas

Sumber : (Agung, 2012: 62)

Keterangan :

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu dengan menggunakan grafik Histogram, dengan menggunakan *P-P Plot regression standardized residual* dan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov $Z < Z_{tabel}$; atau menggunakan nilai Probability Sig (2failed) $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Agung, 2012: 62).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independent. Jika terdapat korelasi kuat, terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Sanusi, 2012: 136) menyebutkan pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Rumus 3. 4 Variance Inflative Factor

Sumber : (Sugiyono, 2012: 20)

Keterangan:

VIF = *Variance Inflating Factor*

R^2 = Koefisien determinasi

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sanusi, 2012: 135) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan Y. Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Pengujian ini dilakukan secara berpasangan antara variabel dependen dengan variabel independen. Apakah masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2012: 135).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2010: 125) analisis regresi linier berganda pada dasarnya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

Pada penelitian ini terdapat 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja. Jadi regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3. 5 Regresi Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2012: 135)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Nilai Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

X_3 = Motivasi Kerja

3.5.4.2 Uji R Square

Uji R Square disebut juga dengan koefisien determinan (KD), nilai yang digunakan untuk melihat mana model yang membentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentasi keraguan Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2012: 144). Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

3.5.5.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3. 6 Uji T**Sumber :** (Sugiyono, 2012: 96)

Keterangan:

 t = Nilai t yang dihitung \bar{x} = Rata-rata xi μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan s = Simpangan baku n = Jumlah anggota sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 96) nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
2. Ho ditolak dan Ha diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3.5.5.2 Uji F

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

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

Rumus 3. 7 Uji f**Sumber :** (Sugiyono, 2012: 171)

Keterangan:

F = Nilai F yang dihitung

MK_{ant} = Mean kuadrat antar kelompok

MK_{dal} = Mean kuadrat dalam kelompok

Menurut (Sugiyono, 2012: 171) nilai f hitung ini akan dibandingkan dengan nilai f tabel dengan dk pembilang ($m - 1$) dan dk penyebut ($N - 1$).

Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika F hitung $< F$ tabel
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika F hitung $> F$ table

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan bagian departemen produksi di perusahaan pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas atau independen (X), serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

Adapun lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian untuk keperluan penelitian

Nama perusahaan : PT Wearsmart Textiles.

Jenis Usaha : *Garment textiles.*

Alamat : Latrade Industrial Park Blok E1 Tanjung Uncang, Batam.

Telp : (0778) 396688

HRD : Supriyono

3.6.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan september 2019 sampai dengan bulan januari 2020.

