

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT MAS SRI JAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Verdi Antoni  
150910059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HIUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT MAS SRI JAYA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Verdi Antoni  
150910059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HIUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya mnyatakan bahwa :

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

Batam, 27 Juli 2019

Verdi Antoni

150910059

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT MAS SRI JAYA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Verdi Antoni  
150910059**

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

**Batam, 02 Agustus 2019**

**Dr. Suhardi, S.E., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat saat ini, keberhasilan setiap perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing. Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh bentuk hubungan pemimpin dengan anggota terutama dalam hal gaya kepemimpinan yang diterapkan dan komunikasi dalam hal meningkatkan kerja sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Mas Sri Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *sampling* jenuh, menggunakan metode penyebaran kuesioner dengan jumlah sebanyak 118 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Mas Sri Jaya sebagai respondennya. Data yang terkumpul dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solusion*) versi 21. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mas Sri Jaya, dengan nilai hasil uji f hitung  $61.436 > 3.0751$  nilai f tabel dan dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*In the era of increasingly fierce competition, the success of each company is inseparable from human resource factors. Every company is required to improve the quality of human resources in order to compete. The pleasure or absence of employees in work can be influenced by the form of leader relationships with members, especially in terms of applied leadership style and communication in terms of increasing cooperation. This study aims to determine the effect of leadership style and communication on the performance of production department employees at PT Mas Sri Jaya. The sampling technique used in this study is saturated sampling, using the method of distributing questionnaires with a total of 118 respondents who made all employees of PT Mas Sri Jaya as respondents. The data collected in this study uses descriptive method, data quality test, classic assumption test, influence test and hypothesis test with the help of SPSS (Statistic Product and Service Solution) calculation tool version 21. In the results of this study show that from the results of the t test, it is known that the independent variable namely leadership style partially has a significant and positive influence on employee performance and communication partially has a significant and positive influence on employee performance. The results of the F test show leadership and communication style variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Mas Sri Jaya, with the value of the results of the f test count  $61.436 > 3.0751$  the value of f table and with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords :** *Leadership Style, Communication, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra 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 Putra Batam
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam
3. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing
4. Dosen dan Staff Universitas Putra Batam.
5. Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan berupa dukungan moral dan doa kepada penulis.
6. PT Mas Sri Jaya yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi.
7. Semua teman-teman seperjuangan di Universitas Putra Batam angkatan 2019.

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

Batam, 02 Agustus 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1. Kajian Teori.....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.3. Komunikasi .....	17
2.2. Penelitian Terdahulu .....	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.4. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN .....	23
3.1. Desain Penelitian .....	23
3.2. Operasional Variabel.....	23
3.2.1. Variabel Independen dan Variabel Dependen .....	24
3.3. Populasi dan Sampel .....	25
3.3.1. Populasi .....	25
3.3.2. Sampel .....	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4.1. Skala Pengukuran Data.....	27
3.5. Metode Analisis Data .....	28
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	28
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	29
3.5.2.1. Uji Validitas .....	29
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	31
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	32



3.5.3.1. Uji Normalitas .....	32
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	33
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	34
3.5.4. Uji Pengaruh .....	34
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	34
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	35
3.5.5. Uji Hipotesis .....	36
3.5.5.1. Uji t.....	26
3.5.5.1. Uji F.....	37
3.5.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	37
3.5.6.1. Lokasi Penelitian .....	37
3.5.6.2. Jadwal Penlitian .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1. Hasil penelitian .....	39
4.1.1. Profil Responden.....	39
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.1.1.2. Usia.....	40
4.1.1.3. Pendidikan .....	42
4.1.2. Analisis Deskriptif .....	43
4.1.2.1. Gaya Kepemimpinan.....	43
4.1.2.2. Komunikasi.....	44
4.1.2.3. Kinerja Karyawan .....	46
4.1.3. Uji Validitas Data.....	47
4.1.3.1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepimpinan.....	47
4.1.3.2. Uji Validitas Variabel Komunikasi .....	48
4.1.3.3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	48
4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	49
4.1.4.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	50
4.1.4.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi .....	50
4.1.4.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	51
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas.....	51
4.1.5.2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	53
4.1.5.3. Hasil Uji Multikolieritas .....	54
4.1.5.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.1.6. Hasil Uji Pengaruh .....	56
4.1.6.1. Regresi Linier Berganda.....	56
4.1.6.2. Koefisien Determinasi .....	58
4.1.7. Uji Hipotesis .....	59
4.1.7.1. Hasil Uji t.....	59
4.1.7.2. Hasil Uji F.....	61
4.2. Pembahasan .....	62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Simpulan.....	66
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN .....	70

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pemikiran.....	21
4.1. Diagram Jenis Kelamin .....	40
4.2. Diagram Usia.....	41
4.3. Diagram Pendidikan.....	42
4.4. Hasil Uji Normalitas Data .....	52
4.5. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	53

## DAFTAR TABEL

1.1. Jumlah Karyawan bulan Desember 2018 PT Mas Sri Jaya.....	4
1.2. Tingkat Keluar masuk karyawan dan Absensi PT Mas Sri Jaya .....	4
1.3. Jumlah Produksi Dan <i>Reject Papers Bag</i> Pada PT Mas Sri Jaya .....	5
2.1. Penelitian Terdahulu .....	19
3.1. Operasional Variabel Penelitian .....	25
3.2. Penentuan Skor Jawaban Kuesioner Skala Likert .....	28
3.3. Kriteria Analisa Deskriptif.....	29
3.4. Tingkat Validitas.....	31
3.5. Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas .....	31
3.6. Jadwal Penelitian .....	38
4.1. Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.2. Klarifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3. Klarifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
4.4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	43
4.5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi .....	45
4.6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	46
4.7. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	47
4.8. Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	48
4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	49
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	50
4.11. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi .....	50
4.12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	51
4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	54
4.14. Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	57
4.17. Hasil Koefisien Determinasi.....	59
4.18. Hasil Uji t .....	60
4.19. Hasil Uji F .....	62

## DAFTAR RUMUS

3.1. Rumus Uji Validitas .....	30
3.2. Rumus Uji Normalitas.....	38
3.3. Rumus Regresi Linear Berganda .....	34
3.4. Rumus Koefisien Determinasi .....	43
3.5. Rumus Uji F.....	44
3.6. Rumus Uji t.....	45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN I	Pendukung Penelitian
LAMPIRAN II	Daftar Riwayat Hidup
LAMPIRAN III	Surat Keterangan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era persaingan usaha yang semakin ketat ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang tidak terlepas dari keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan para pesaingnya. Dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan dalam sumber daya manusia sangat lah penting bagi perusahaan sehingga bisa berguna secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat hal yang mempengaruhi kegiatan produksi perusahaan ialah hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan ataupun dengan atasannya. Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh pola hubungan atasan dengan bawahannya dalam hal gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dan komunikasi yang diberikan kepada karyawan.

Kinerja pada karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. dalam kemampuan maupun cara kepemimpinannya mengelola perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Beragam cara ditempuh untuk menumbuhkan kinerja karyawan apabila melalui cara kepemimpinan yang diterapkan atasannya dan komunikasi yang disampaikan. Dikarenakan hal tersebut upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan

pimpinan perusahaan yang sangat serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pernyataan ini didukung oleh Paeno, (2017: 158) bahwa organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia merupakan organisasi yang baik, dan hal ini merupakan sumber kunci untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan.

Dalam organisasi, seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam memengaruhi serta mengarahkan kegiatan yang dipimpinnya ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Karyawan tentu akan mengamati, melihat dan mengikuti perilaku yang dipimpinnya dalam menjalankan tugasnya agar dapat sesuai dengan harapan. Apabila tampilan perilaku pemimpin yang dapat dirasakan sebagai entitas yang diharapkan karyawan maka dapat juga berpengaruh baik bagi kinerja pekerja ataupun sebaliknya yang berdampak tidak baik. Salahsatu bagian dari seorang pemimpin merupakan manajemen yang memegang peranan penting dalam mengarahkan, memengaruhi serta memberikan contoh prinsip dan acuan yang baik kepada bawahannya. Baiknya sikap seorang pemimpin akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pernyataan ini didukung oleh Hartono & Rotinsulu, (2015: 809) bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap hasil kinerja pada



karyawan, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berdampak pada setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

Kesejahteraan karyawan juga harus diperhatikan pimpinan perusahaan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dapat memberikan efek positif bagi perkembangan perusahaan yang dimana membuat perusahaan tersebut semakin maju dan dapat bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan lingkungan. Dalam melakukan pekerjaan, komunikasi tidak lepas dari karyawan dengan sesama karyawan, dengan atasan dan dengan bawahan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan komunikasi yang baik yang menjadi sarana tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dapat meminta petunjuk terhadap pimpinan mengenai kegiatan kerja dan lewat komunikasi juga meningkatkan kerja sama antara karyawan satu sama lain. Pernyataan ini diperkuat oleh Yunus, Sulaiman, & Amri, (2014: 78) dalam jurnalnya yang menyatakan gaya kepemimpinan dan komunikasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Mas Sri Jaya ialah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa dalam memproduksi *tea box*, *give box* dan *paper bag* yang bertempat di Komplek PT Pinang Jaya no. 2. Jl. Yosudarso, Batu Ampar, Batam. PT Mas Sri Jaya ini berdiri sejak tahun 2013. Dalam memproduksi produk PT Mas Sri Jaya lebih banyak menggunakan tenaga manusia dan mesin, PT Mas Sri Jaya memahami pentingnya kinerja karyawannya sehingga karyawan disini memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan. Dalam persaingan bidang usaha ini, perusahaan harus

mempunyai pemimpin yang berbobot pengetahuan dalam mengarahkan karyawan untuk meningkatkan tujuan organisasi. Selain itu komunikasi kerja yang tepat atas pelayanan atau jasa yang telah diberikan karyawan juga merupakan salah satu kebutuhan dalam hal produksi. Berikut adalah jumlah karyawan dan bentuk data keluar masuknya karyawan beserta absensi Sri Jaya sebagai berikut:

**Tabel 1.1.** Jumlah Karyawan bulan Desember 2018 PT Mas Sri Jaya

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Manajer</i>	1
2	<i>Accounting</i>	1
3	Admin	3
4	<i>Supervisor</i>	4
5	Staf Decut	5
6	Staf Operator	102
7	Staf Gudang	2
<b>Total</b>		<b>118</b>

Sumber: Data Internal PT Mas Sri Jaya, 2018

**Sumber:** PT Mas Sri Jaya, 2018

**Tabel 1.2.** Tingkat keluar masuknya karyawan dan absensi karyawan pada PT Mas Sri Jaya

Bulan	Total Karyawan	Karyawan yang Keluar	Karyawan yang Masuk	Absensi		
				S	I	A
Januari	122	1	0	1	1	0
Februari	121	0	0	0	3	1
Maret	121	1	0	0	0	2
April	120	0	1	2	0	1
Mei	121	0	0	2	2	0
Juni	121	3	0	1	0	3
Juli	118	0	1	0	4	0
Agustus	119	0	0	3	1	2
September	119	0	1	0	0	0
Oktober	120	1	0	2	0	1
November	119	2	1	1	0	2
Desember	118	0	0	1	2	0
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

**Sumber:** Data PT Mas Sri Jaya, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dipahami bahwa jumlah karyawan yang memutuskan hubungan kerja dari PT Mas Sri Jaya selama tahun 2018 adalah sebanyak 10 orang, dan jumlah karyawan yang masuk hanya berjumlah 4 orang. Jumlah terbanyak yang memutuskan kerja adalah di bulan Juli dan Desember berjumlah 3 orang. Dilihat jumlah absensi karyawan yang sakit, izin, dan tanpa keterangan yang terbanyak adalah di bulan Agustus berjumlah 6 orang. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar pada PT Mas Sri Jaya masih tergolong banyak dibandingkan jumlah karyawan yang masuk. Jika niat keluar karyawan ini dibiarkan terus menerus, maka akan menjadi *turnover* yang sebenarnya dimana perusahaan kehilangan karyawan dan akhirnya mempengaruhi efektifitas dan efisiensi produksi PT Mas Sri Jaya, Hal ini dilihat dari pengaruh kinerja karyawan yang kurang baik

**Tabel 1.3.** Jumlah produksi dan *reject Papers Bag* pada PT Mas Sri Jaya

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Permintaan/ <i>Sheet</i></b>	<b>Total Produksi/ <i>Sheet</i></b>	<b>Total Reject / <i>Sheet</i></b>
Januari	3000	3050	73
Febuari	3000	3060	30
Maret	1500	1550	41
April	2000	2200	28
Mei	2000	2000	53
Juni	2000	2100	103
Juli	2000	2050	48
Agustus	1500	1550	32
September	1500	1530	84
Oktober	1500	1500	71
November	3000	3100	110
Desember	2000	2200	66
	<b>25000</b>	<b>25890</b>	<b>739</b>

**Sumber:** PT Mas Sri Jaya, 2018

Dalam memberikan tugas kepada karyawan, pemimpin PT Mas Sri jaya yang terlalu militeristik terhadap pekerja cenderung merasa kecewa dan tidak senang, dengan sistem perintah yang biasanya dilakukan oleh pimpinan tanpa mengarahkan petunjuk cara kerja ataupun bimbingan kepada bawahan agar pengerjaannya dapat dikerjakan dengan tepat. Pemimpin juga tidak memperhatikan apakah pengerjaan yang diberikan tersebut sesuai dengan kemampuan pekerjanya atau tidak dalam memproduksi. Pemimpin PT Mas Sri Jaya yang minim perhatiannya terhadap pekerja yang terbukti dari pemimpin yang kurang menerima saran dan kritikan dari pekerjanya. Hal tersebut dapat berdampak pada hasil produksi yang dilakukan dan dapat dilihat dari jumlah produksi *reject* yang cukup banyak dari jumlah permintaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dengan melihat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Mas Sri Jaya”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, mengenai identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin PT Mas Sri Jaya yang terlalu militeristik dalam memberikan tugas kepada karyawan dan berdampak merasa tidak senang dan kecewa.
2. Atasan tidak memperhatikan apakah tugas yang diberikan tersebut sesuai dengan kemampuan pekerjanya atau tidak.

3. Kurangnya efektifitas dan efisiensi produksi perusahaan dikarenakan *turnover* yang terjadi pada karyawan yang akan berdampak hasil kinerja.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas maka batasan masalah dalam penelitian hanya pada gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Mas Sri Jaya.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Searah dengan latar belakang penelitian dan batas masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Berharap dapat dijadikan sebagai rujukan, acuan dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam aktivitas akademik serta sumber referensi.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan dan komunikasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan dipakai sebagai dasar acuan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kata kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya performa sesungguhnya atau performa kerja yang dicapai oleh seseorang. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya dapat diartikan sebagai performa kerja tetapi termasuk bagaimana suatu pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya tepat dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rahmadan & Nugroh (2018: 1395) kinerja karyawan merupakan hasil wujud kerja nyata yang dicapai karyawan untuk melakukan suatu tugas maupun peranannya dalam organisasi tersebut. Menurut Saputra & Natassia (2014: 136) kinerja ialah suatu proses yang berorientasi tujuan yang diarahkan untuk menetapkan proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas pada para karyawan, tim, dan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja oleh karyawan dalam mengerjakan tugas maupun perannya terhadap suatu organisasi atau perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan bersama.

### **2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor di bawah ini menjelaskan pengaruh kinerja pekerja agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil-hasil kegiatan atau fungsi pekerja seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013: 72) terdapat beberapa faktor dapat mempengaruhi pada kinerja individu menurut organisasi, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Faktor Individu**

Secara psikologis individu yang merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi dirinya secara terbaik dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2. Faktor Lingkungan Organisasi**

Pengaruh lingkungan organisasi sangat membantu bagi individu dalam mencapai prestasi kerjanya. Pengaruh lingkungan organisasi yang dimaksud merupakan hubungan kerja yang harmonis, cara komunikasi kerja yang efektif, uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### **2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut penelitian Fauzi (2014: 175) adalah sebagai berikut :



1. Keterampilan kerja

Keterampilan pegawai mengenal prosedur (peralatan/ metode/ tata cara/ teknik) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/ kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/ gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/ pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6. Kerja sama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan jumlah yang dihasilkan dalam istilah sejumlah unit ataupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikannya.

## **2.1.2. Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Ada beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli. Menurut Arifin, (2012: 2), pemimpin ialah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu atau dengan kata lain sesungguhnya kepemimpinan bersumber dari keunggulan manusia dari segi kualitas.

Menurut Saputra & Natassia, (2014: 136), mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yaitu pemimpin yang mengarahkan (*Directive Leader*) adalah pimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas. Gaya kepemimpinan menurut Rahmadan & Nugroho, (2018: 1395) ialah suatu proses dimana suatu sikap dan perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu lakon/ peran dalam system organisasi tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan

pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin (Paeno, 2017: 156). Sedangkan menurut Rivai et al., (2014: 42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Jadi, Berdasarkan defenisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk mekakukan tugas yang di mintanya. .

#### **2.1.2.2. Tipe-Tipe Kepemimpinan**

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Arifin, (2012: 89) mengemukakan pendapat tentang tipe-tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut:

1. Tipe otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:
  - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
  - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - c. Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata.
  - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar.
  - e. Selalu bergantung pada kekuasaan formalnya.

- f. Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan (*approach*) yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.
2. Tipe militeritis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:
    - a. Dalam menggerakkan bawahannya menggunakan sistem perintah sebagai alat utamanya.
    - b. Dalam menggerakkan bawahannya menggunakan pangkat dan jabatannya.
    - c. Senang kepada formalitas yang berlebihan.
    - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan dari bawahannya.
    - e. Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
    - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
  3. Tipe paternalistis mempunyai ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:
    - a. Menganggap karyawan sebagai pekerja yang tidak dewasa.
    - b. Bersikap sangat melindungi bawahan (*over protective*).
    - c. Jarang memberikan kesempatan karyawan untuk mengambil keputusan.
    - d. Jarang mengasihi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif.
    - e. Jarang mengasihi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
    - f. Sering menganggap dirinya yang paling tahu

4. Tipe kharismatik, seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.
5. Tipe demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:
  - a. Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
  - b. Selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
  - c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya.
  - d. Memberi toleransi bawahan yang membuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan lagi.
  - e. Tidak mengurangi daya kreativitas, prakarsa dan inisiatif dari bawahan.
  - f. Mengutamakan kerjasama kelompok untuk mencapai suatu tujuan.
  - g. Selalu berupaya untuk mewujudkan bawahannya untuk lebih sukses daripadanya.
  - h. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
6. Tipe *laissez faire*. Seorang Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi,

sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus tunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi.

### **2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Terdapat indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diambil menurut peneliti Paeno, (2017: 156) adalah sebagai berikut :

1. Bijaksana.

Sikap bijaksana menyangkut kemampuan dalam mengambil keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang di ambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang (*balance* )

2. Kharismatik

Kharismatik adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

3. Kesetiakawanan yang tinggi

Kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin yang memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya.

4. Komunikasi

Seorang pemimpin memerlukan pemahaman mengenai cara berkomunikasi dengan orang lain terutama dengan para anggota, agar bisa mengatur dan mempengaruhi para anggota untuk mencapai tujuan jangka panjang yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

## 5. Motivator

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja, tanpa motivasi segala hal yang dikerjakan akan menjadi beban.

## 6. Sosial

Sosial yaitu pemimpin yang menaruh belas kasian terhadap orang lain, simpati dan tidak mementingkan diri sendiri.

### **2.1.3. Komunikasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Arifin, (2012: 135) Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pun pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat didalamnya guna mencapai kesamaan makna. Tindakan komunikasi tersebut dapat dilakukan dalam berbagai konteks yaitu komunikasi antar pribadi dan komunikasi kelompok. Komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan bernegosiasi (Umam, 2012: 158). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Candra Wiguna, (2015: 2087) menjelaskan bahwa komunikasi memiliki arti sebuah kegiatan dengan tujuan bertukar informasi, dengan melintasi ruang dan waktu dan menggunakan berbagai sarana teknis atau alami. Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa definisi bahwa komunikasi sangat penting pada suatu organisasi karena apabila berbagai hubungan atau komunikasi dalam organisasi dapat terjalin dengan baik, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga terbentuk organisasi yang efektif dan efisien dan hal tersebut akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi ialah kegiatan atau tingkah laku perpindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang.

#### **2.1.3.2. Indikator Komunikasi**

Terdapat indikator komunikasi dalam penelitian ini diambil menurut peneliti Suranto, (2010: 105) adalah sebagai berikut :

1. **Pemahaman**

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

2. **Kesenangan**

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

3. **Pengaruh pada sikap**

Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.



4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5. Tindakan

Bahwa kedua belak pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sejenis ini telah dilakukan sebelumnya, sebab penelitian terdahulu dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Beberapa penelitian yang mendasari sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	JuduliPenelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian
1	(Luhat, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru	Metode regresi linier berganda	Komunikasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya (Y). Dan secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan komunikasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan.

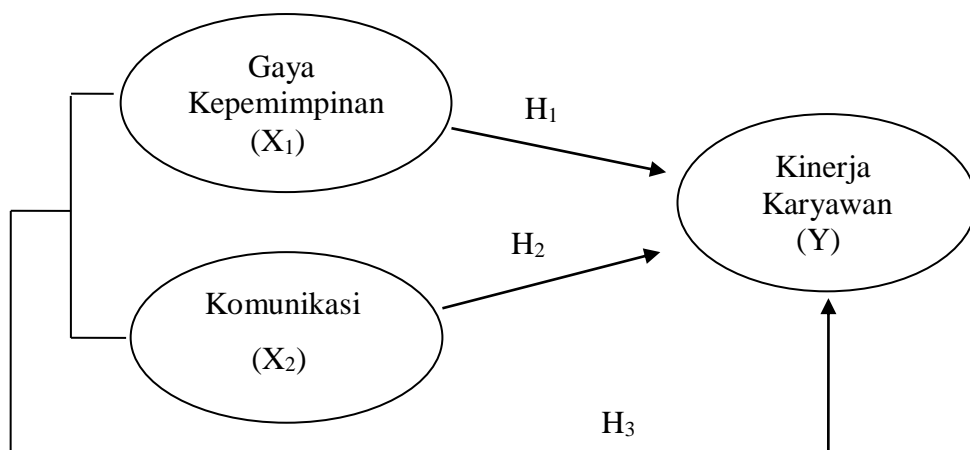
2	(Candra Wiguna, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan	Metode regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Yunus et al., 2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya	Analisi Jalur	Gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat.
4	(Hartono & Rotinsulu, 2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
5	(Saputra & Natassia, 2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang	Analisis Jalur	Hasil menunjukkan terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. Total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel $X_1$ dan variabel $X_2$ adalah sebesar 36% dan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel lain.

6	(Sunarsih, 2016)	<i>The Influences of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	<i>regression analysis</i>	<i>The result showed that the leadership style and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance. The leadership style has a dominant influence on employee performance in comparison with job satisfaction on employee performance.</i>
---	------------------	--	----------------------------	---

**Sumber:** (Luhut, 2017), (Candra Wiguna, 2015), (Yunus et al., 2014), (Hartono & Rotinsulu, 2015), (Saputra & Natassia, 2014), (Sunarsih, 2016).

### 2.3. Kerangka pemikiran

Kerangka penelitian ini untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan meneliti masalah bertujuan untuk mengembangkan, menguji dan menemukan kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1** Kerangka pemikiran

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua hubungan variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tertenduk pada peluang untuk penyimpangan dari kebenaran (Sanusi, 2017: 44). Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri jaya.

H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya.

H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Pengacuan desain penelitian ini pada variabel yang diteliti ialah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (tergantung) (Sanusi, 2017: 14).

#### **3.2. Operasional Variabel**

Operasional variabel dibuat agar penelitian dapat lebih mudah dipahami oleh setiap pembaca tulisan ini, sekaligus untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti, selain itu juga berguna sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkap. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional variabel adalah variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian

ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.

### **3.2.1. Variabel Independen dan Variabel Dependen**

Variabel dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan dua variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### **1. Variabel Bebas atau variabel penyebab (*independent variables*)**

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) (Sugiyono, 2014: 39). Pada penelitian ini variabel bebas pertama ( $X_1$ ) adalah gaya kepemimpinan dan variabel bebas kedua ( $X_2$ ) adalah komunikasi.

#### **2. Variabel Terikat atau variabel tergantung (*dependent variables*)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Dalam penelitian ini variabel terikatnya ( $Y$ ) adalah kinerja karyawan.

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk mekakukan tugas yang di mintanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijaksana.</li> <li>• Kesetiakawanan yang tinggi.</li> <li>• Komunikasi.</li> <li>• Motivator.</li> <li>• Sosial.</li> </ul>	Likert
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Komunikasi adalah kegiatan atau tingkah laku perpindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman.</li> <li>• Kesenangan.</li> <li>• Perubahan pada sikap.</li> <li>• Hubungan yang makin baik.</li> <li>• Tindakan.</li> </ul>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian hasil kerja oleh karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan kerja</li> <li>• Kualitas Pekerjaan</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Prakasa</li> <li>• Disipli</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Kuantitas pekerjaan</li> </ul>	Likert

**Sumber :**(Paeno, 2017: 156), (Suranto, 2010: 105), (Fauzi, 2014: 175)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Pengunaan populasi dalam penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikas terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya adalah seluruh karyawan PT Mas Sri Jaya dengan jumlah sebanyak 118 (seratus delapan belas) orang pada akhir tahun 2018.

### 3.3.2. Sampel

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2014: 85). Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014: 85). Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 118 (seratus delapan belas) responden.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, data memegang peranan yang penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data. metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner berisi pertanyaan



mengenai data responden, data penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian antara lain terdiri dari data primer dan data sekunder. Definisi dari data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yaitu melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi secara langsung kepada individu atau perorangan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, majalah-majalah perekonomian, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sumber buku dan sistem *internet*.

### **3.4.1. Skala Pengukuran Data**

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2014: 93). Skala likert dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respon alternatif seperti pada interval 1-5, dengan kriteria seperti terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.2** Penentuan skor jawaban kuesioner 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:** Sugiyono, (2014: 94)

### 3.5. Metode Analisis Data

Untuk melengkapi analisis data kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 21 yang berupa analisis deskriptif (frekuensi) presentase. Menurut Wibowo, (2012: 7) SPSS merupakan program atau *software* yang diperuntungkan untuk keperluan mengelolah data, sedangkan statistic mempunyai fungsi untuk menerjemahkan data yang ada untuk diolah dengan perhitungan tertentu, untuk mencari berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mas Sri Jaya.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Wibowo, 2012: 2). Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, persentase dan standar deviasi (Sanusi, 2017: 116). Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran

jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang digunakan responden (Muhidin & Abdulrahman, 2017: 146). Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Kriteria Analisis Deskriptif

<b>Rentan Skala</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 – 1.79	Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Tidak Baik/ Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/ Sedang
3,40 – 4,19	Baik/ Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/ Sangat Tinggi

**Sumberi:** (Muhidin & Abdulrahman, 2017: 146)

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum menginterpretasi dan menguraikan terlebih dahulu untuk dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang akan diuraikan sebagai berikut.

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Pada instrumen validitas dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%)

maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid (Sanusi, 2017: 77). Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

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

**Rumus 3.1** korelasi *product moment*

**Sumber :** (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor item
- Y = Skor total dari x
- N = jumlah banyaknya subjek (responden)

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, Jika:

- Jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ , maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.4** Tingkat Validitas

<b>Interval Kefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber :** (Wibowo, 2012: 36)

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang bisa diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sanusi, (2017: 80) reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsisten hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Kriteria uji reliable untuk uji instrumen pengumpulan data dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut reliabel (Wibowo, 2012: 53). Namun dapat juga digunakan tabel index reliabilitas, jika nilai masih berada pada rentang 0.3 ke atas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bisa ditoleransi.

**Tabel 3.5** Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

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

**Sumber :** (Wibowo, 2012: 53)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jika nilai yang diperoleh  $> 0,60$ , maka data yang dinyatakan adalah reliabel, namun jika  $< 0,20$ , maka data dinyatakan tidak reliabel.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut dengan asumsi klasik. Asumsi-asumsi berikut dijelaskan secara singkat pada cara pengujiannya dengan aplikasi SPSS.

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut.

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

**Rumus 3.2** korelasi *product moment*

**Sumber :** Wibowo, (2012: 62)

Keterangan:

$O_i$  = Frekuensi observasi

$E_i$  = Frekuensi harapan

$k$  = Banyaknya kelas interval

Penggunaan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga penggunaan nilai *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilakukan dengan pengujian normalitas. Nilai kurva residual yang terstandarilasi dikatakan normal jika nilai *Kormogorov-Smirnov*  $Z < Z_{\text{tabel}}$ ; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)*  $> \alpha$ ;  $\text{sig} > 0,05$  (Wibowo, 2012: 62). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dan di verifikasi dengan *Kolmogorov Smirnov* (Wibowo, 2012: 69). Pada grafik normal plot, dengan asumsi sebagai berikut.

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2012: 87). Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendekteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi 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 dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$ , itu

menunjukkan model terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas menurut (Sanusi, 2017: 136). Bila nilai korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas, dengan satu variabel tergantung yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi, pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2017: 134). Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.3** Persamaan Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = Variabel tergantung (dependen)

$\alpha$  = Nilai konstanta



$b$  = Koefisien regresi

$X_1 X_2 X_3$  = Variabel bebas (independen)

$e$  = Variabel pengganggu

#### 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi atau  $R^2$  (*R Square*) digunakan untuk mengetahui tingkat persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung menurut (Priyatno, 2011: 50). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir serupa dengan  $r$ , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana).  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama. Sementara itu,  $r^2$  mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). lebih lanjut,  $r$  adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negative dan positif.

Sementara itu,  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2017: 136). Menurut Wibowo, (2012: 135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui persentase sumbangan atau pengaruh variabel

bebas dalam model regresi yang secara bersama-sama atau serentak memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas.

### **3.5.5. Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis merupakan suatu langkah dalam pembuktian kebenaran sifat populasi didasarkan pada data sampel (Basuki & Prawoto, 2016: 22). Uji hipotesis memiliki persamaan arti dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2012: 144). Dalam statistika, yang ingin di uji hipotesis kebenarannya tersebut biasanya membandingkan dengan hipotesis yang salah yang nantinya akan ditolak. Hipotesis yang salah dinyatakan sebagai hipotesis nol disimbolkan  $H_0$  dan hipotesis yang benar dinyatakan sebagai hipotesis alternatif dengan simbol  $H_a$  (Basuki & Prawoto, 2016: 22).

#### **3.5.5.1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

Uji t bertujuan untuk membuktikan apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012: 66):

1. Kriteria pengujian berdasarkan koefisien variabel independen.
  - a. Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
  - a. Jika signifikansi  $> 0,05$ ; maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika signifikansi  $< 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak.

### **3.5.5.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012: 63):

1. Kriteria pengujian berdasarkan F hitung.
  - a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
  - a. Jika signifikansi  $> 0,05$ ; maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika signifikansi  $< 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak.

### **3.5.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.5.6.1. Lokasi Penelitian**

Proses penelitian yang dilakukan peneliti berlokasi di PT Mas Sri Jaya Kompleks PT Pinang Jaya no 2. Jl. Yosudarso. Batu Ampar. Batam.

#### **3.5.6.2. Jadwal Penelitian**

Berdasarkan tabel di bawah, peneliti melakukan proses penelitian ini dengan jadwal yang dilakukan pada tabel tersebut..

**Tabel 3.6** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2018									2019				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan	Feb
Perancangan	■	■												
Studi Pustaka			■	■										
Penentuan Mode Penelitian					■	■	■							
Penyusunan Kuesioner								■	■					
Penyerahan Kuesioner										■	■			
Analisis Hasil Kuesioner											■	■	■	
Kesimpulan														■

**Sumber:** Peneliti, 2018-2019