

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT HALEYORA POWERINDO**

SKRIPSI



Oleh:

Alexander Napitupulu

150910494

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT HALEYORA POWERINDO**

SKRIPSI

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



Oleh:

Alexander Napitupulu

150910494

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

SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Alexander Napitupulu
NPM/NIP : 150910494
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HALEYORA POWERINDO”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 08 Agustus 2019

Alexander Napitupulu
150910494

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT HALEYORA POWERINDO**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Alexander Napitupulu
150910494**

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

Batam, 08 Agustus 2019

**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Masing-masing diri kita menjadi tokoh berjalannya kelangsungan efektivitas perusahaan, sebab karakter yang dimiliki setiap individu dalam jangka panjang akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya, manusia perlu dilatih agar dapat bekerja sama untuk menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan. Dalam suatu organisasi, manusia menjadi penggerak untuk mengolah sebuah organisasi. Manusia menjadi sumber utama dalam rutinitas perusahaan, karena pemimpin dan bawahan terlibat dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan. Pemimpin harus dapat menggerakkan bawahannya, karena pemimpin menjadi sosok yang di banggakan oleh bawahan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial. Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel berjumlah 110 orang yang menggunakan sampling jenuh. Regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Pimpinan harus lebih peka dalam menanggapi keluhan karyawan dan meningkatkan intensitas komunikasi sehingga tercapainya kinerja yang baik.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Each of us becomes a figure who succeeds in overcoming the company, because the character needed by each individual in the long run will easily achieve the goals of the organization. Basically, humans need to be trained so they can work together to carry out any given responsibility. In an organization, humans become movers to process an organization. Humans become the main source in company routines, because leaders and subordinates are involved in the sustainability of company activities. The leader must be able to move his subordinates, because the leader becomes a figure who is proud of his subordinates. This research was conducted to study leadership and communication styles on employee performance simultaneously and partially. This type of research is quantitative. Sample payment for 110 people using saturated sampling. Multiple linear regression as an analysis technique. The results of the research prove about the leadership and communication styles on simultaneous and partial performance. Leaders must be more sensitive in resolving company complaints and improving communication so that good performance is achieved.

Keywords: Leadership style, Communication, Employee's performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena berkat dan rahmat yang melimpah dari-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya serta kedua adik saya yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian dan dukungan moral yang telah diberikan selama ini. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dekan fakultas ilmu sosial dan humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.E., S.Pt., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi Penulis;
5. Para dosen dan staf akademik Universitas Putera Batam.
6. Karyawan PT Haleyora Powerindo yang turut membantu dalam memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis untuk penyusunan skripsi ini;
7. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam yang sedang menyusun skripsi angkatan tahun 2015;

Sekiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi Pembaca.

Terima kasih.

Batam, 08 Agustus 2019

Alexander Napitupulu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Pembatasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.6.1. Manfaat Teoritis	6
1.6.2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	7
2.1.1. Gaya Kepemimpinan	7
2.1.1.1. Definisi Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.1.2. Jenis Gaya Kepemimpinan	7
2.1.1.3. Unsur-Unsur Kepemimpinan	10
2.1.1.4. Indikator Kepemimpinan	11
2.1.2. Komunikasi	12
2.1.2.1. Definisi Komunikasi.....	12
2.1.2.2. Fungsi Komunikasi.....	13
2.1.2.3. Bentuk Dasar Komunikasi	14
2.1.2.4. Saluran Komunikasi Formal	14
2.1.2.5. Indikator Komunikasi	15
2.1.3. Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1. Definisi Kinerja.....	16
2.1.3.2. Tujuan Kinerja	17
2.1.3.3. Manfaat Penilaian.....	17
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	20

2.4.	Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Desain Penelitian	22
3.2.	Definisi Operasional Variabel	22
3.2.1.	Variabel Independen (Bebas)	23
3.2.2.	Variabel Dependen (Terikat).....	23
3.3.1.	Populasi	25
3.3.2.	Sampel.....	25
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	25
3.4.1.	Jenis Data	25
3.4.2.	Sumber Data	26
3.5.	Metode Analisis Data.....	27
3.5.1.	Analisis Deskriptif	27
3.5.2.	Uji Kualitas Data	28
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	28
3.5.2.2.	Uji Realibilitas Data.....	29
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.5.3.1.	Uji Normalitas	30
3.5.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	31
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	31
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	32
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.5.5.	Uji Hipotesis	32
3.5.5.1.	Uji Statistik t (t-test).....	32
3.5.5.2.	Uji Statistik f (F-test).....	33
3.5.5.3.	Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	34
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	34
3.6.1.	Lokasi Penelitian	34
3.6.2.	Jadwal Penelitian	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian.....	36
4.1.1	Profil Responden	36
4.1.1.1.	Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.1.1.2.	Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	37
4.1.1.3.	Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	38
4.1.2.	Analisis Deskripsi	38
4.1.2.1.	Hasil Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	38
4.1.2.2.	Hasil Deskripsi Variabel Komunikasi	40
4.1.2.3.	Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	41
4.1.3.	Uji Kualitas Data	42
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas	42
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik.....	46
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas	46
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinieritas	49

4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.1.5. Uji Pengaruh.....	52
4.1.5.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.1.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
4.1.6. Uji Hipotesis.....	53
4.1.6.1. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	53
4.1.6.2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	54
4.2. Pembahasan	55
4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	57
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	27
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	35
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X_1).....	38
Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Komunikasi (X_2).....	40
Tabel 4.6 Hasil Deskripsi Kinerja Karyawan (Y).....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2).....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji t	54
Tabel 4.16 Hasil Uji F	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 Histogram.....	47
Gambar 4.2 Diagram Normal <i>P-Plot</i>	48
Gambar 4.3 Diagram <i>Scatterplot</i>	51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi Produk Momen.....	28
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	29
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	32
Rumus 3.4 t hitung.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Riwayat Hidup.....	61
Lampiran II	Ijin Penelitian dari Universitas Putera Batam	62
Lampiran III	Surat Balasan Perusahaan.....	63
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian	64
Lampiran V	Contoh Kuesioner yang diisi	67
Lampiran VI	Deskripsi Responden	70
Lampiran VII	Tabulasi Data.....	73
Lampiran VIII	Out Put SPSS Transformasi Data	82
Lampiran IX	Tabel r	90
Lampiran X	Tabel t	96
Lampiran XI	Tabel F.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masing-masing diri kita menjadi tokoh berjalannya kelangsungan efektivitas perusahaan, sebab karakter yang dimiliki setiap individu dalam jangka panjang akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya, manusia perlu dilatih agar dapat bekerja sama untuk menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan. Dalam suatu organisasi, manusia menjadi penggerak untuk mengolah sebuah organisasi. Manusia menjadi sumber utama dalam rutinitas perusahaan, karena pemimpin dan bawahan terlibat dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan (Hartono & Rotinsulu, 2015:910).

Salah satu persoalan yang dihadapi perusahaan adalah manusia yang bekerja sesuai bidangnya masing-masing untuk menjalankan tugas organisasi. Walaupun begitu, peran pemimpin juga menjadi hal utama dalam berjalannya organisasi. Karyawan atau bawahan juga membutuhkan arahan yang baik dari seorang pemimpin untuk melaksanakan tugas perusahaan dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi gambaran perilaku seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Masambe, Soegoto, & Sumarauw, 2015:940).

Masalah yang terjadi di dalam gaya kepemimpinan yang dapat dilihat pada PT Haleyora Powerindo adalah penerapan gaya kepemimpinan di dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan bersifat demokratis. Pimpinan

dituntut untuk dapat membenahi karyawan secara adil dan merata. Tetapi yang terjadi karyawan menganggap seorang pemimpin kurang terbuka. Ada hak yang menjadi prioritas karyawan tidak tercapai sesuai aturan perusahaan seperti pembayaran lembur yang tidak sesuai jamnya. Karyawan yang sudah bekerja sesuai jam kerjanya merasa tidak dihargai dengan aturan yang berjalan dalam perusahaan.

Ada juga kewajiban karyawan yang belum dipahami seperti kurangnya pemahaman karyawan tentang pekerjaan seperti memahami standar operasi prosedur yang ada. Seharusnya pimpinan dapat bekerja sama dan berkoordinasi agar karyawan dapat memahami standar operasi prosedur. Karyawan menjadi merasa tidak dihargai dengan aturan yang berjalan dalam perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan menganggap aturan perusahaan belum berjalan dengan benar.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi ialah tindakan yang memberikan informasi baik berupa pikiran, perasaan, ataupun pendapat yang maksudnya dapat diterima dan dimengerti oleh orang lain. Seorang pemimpin tidak dapat bekerja seorang diri di dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik antara seorang pimpinan dan karyawan akan berpengaruh baik terhadap kinerja suatu perusahaan.

Selain perlunya gaya kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan untuk mendukung kinerja yang baik, komunikasi yang berjalan lancar dan baik antara pimpinan dan bawahan akan mendukung tercapai tujuan perusahaan dan pelaksanaan manajemen. Komunikasi tersebut akan berkaitan dengan kebijakan dan strategi dalam membantu memperlancar aktivitas perusahaan, terciptanya situasi kerja yang nyaman

dan karyawan dapat memahami maksud dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati, 2017:151).

Masalah yang terjadi pada komunikasi adalah saluran komunikasi yang diterapkan menggunakan saluran komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Pada PT Haleyora Powerindo komunikasi yang bersifat ke bawah dan horizontal masih kurang efektif. Pimpinan kurang memberikan arahan kepada bawahan dan informasi-informasi terbaru mengenai pekerjaan sehingga kurang dapat dipahami oleh karyawan secara baik dan benar. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak mengerti maksud dan tujuan dari pimpinan.

Komunikasi yang berjalan kurang baik terjadi pada divisi-divisi lainnya. Kurangnya kerja sama divisi tim pemeliharaan yang tidak selalu berkomunikasi kepada divisi kesehatan dan keselamatan kerja mengenai aturan prosedur keselamatan kerja. Seharusnya karyawan divisi pemeliharaan melakukan koordinasi dengan divisi kesehatan dan keselamatan kerja mengenai agenda pelaksanaan program kerja dan membahas prosedur pelaksanaan keselamatan kerja agar pekerjaan berjalan dengan maksimal.

Untuk mencapai misi dari perusahaan, yang dilihat adalah hasil kinerja. Kinerja seseorang akan baik jika mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan yang lebih, kesediaan untuk bekerja bagi perusahaan, dan mempunyai harapan yang baik. Rintangan dan berbagai masalah menjadi tantangan tersendiri untuk mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan. Hal ini didukung dalam penelitian (Hartono & Rotinsulu, 2015:915) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan

dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Peneliti mengambil objek dari PT. Haleyora Powerindo Batam (Anak perusahaan PLN) yang merupakan perusahaan terafiliasi BUMN. Jumlah Tenaga Kerja yang dikelola sebanyak 13.373 orang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. PT. Haleyora Powerindo Batam bergerak di bidang pengelolaan sumber daya manusia untuk layanan pemasangan dan penyambungan listrik dan penyaluran tenaga listrik. PT. Haleyora powerindo Batam mempunyai misi untuk menjadi perusahaan terkemuka dalam penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional.

Dengan penyampaian peristiwa diatas, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haleyora Powerindo”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian persoalan sebelumnya, penulis membuat rincian hal untuk diketahui sebagai berikut:

1. Sosok pemimpin belum menjadi panutan dalam membenahi karyawan.
2. Hak dan kewajiban karyawan belum terpenuhi sesuai aturan perusahaan.
3. Komunikasi dan kerja sama tim antara divisi-divisi masih kurang efektif.
4. Penyampaian informasi dari pimpinan untuk karyawan masih belum berjalan dengan baik.

1.3. Pembatasan Masalah

Mencegah terjadinya penyimpangan persoalan, penulis perlu membatasi masalah yang ada yaitu:

1. Tema yang diajukan tidak jauh dari topik pembahasan ini, hanya berkaitan dengan judul penelitian.
2. Penelitian dan pengamatan terbatas pada PT Haleyora Powerindo.

1.4. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo?

1.5. Tujuan Penelitian

Penulis mengadakan penelitian untuk memperoleh hasil dan menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dapat memberikan manfaat tentang informasi dan wawasan sesuai dengan tema dan pembahasan yang dijadikan penelitian.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Masyarakat

Berguna memperkaya pengetahuan dan pandangan mengenai topik kinerja karyawan di PT Haleyora Powerindo dengan menerapkan teori yang diperoleh dari hasil penelitian.

2. Perusahaan

Menjadi bahan referensi untuk pimpinan dan karyawan yang bekerja di perusahaan itu khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo.

3. Peneliti

Menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin mengadakan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah rutinitas organisasi yang di pengaruhi oleh satu orang pimpinan dalam mencapai tujuan bersama (Sunyoto, 2012:34).

Gaya kepemimpinan adalah norma atau kebiasaan metode pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan (Thoha, 2010:303).

Gaya kepemimpinan adalah seorang yang mempunyai kharisma dalam mengatur dan mengolah sumber daya yang sesuai dengan harapan dan target (Arifin, 2012:2).

Berdasarkan kumpulan teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan figur pimpinan menjadi panutan oleh orang lain melalui kemampuan dan kualitas pribadinya.

2.1.1.2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa metode yang dijadikan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan organisasi (Arifin, 2012:89-94):

1. Tipe Otokratis

Ada beberapa kriteria atasanbergaya otoriter dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kegiatan organisasi hanya pemimpin yang mengatur;
- b. Mementingkan kepentingan pribadi ketimbang kepentingan organisasi;

- c. Bawahan tidak dianggap seperti manusia;
- d. Perintah yang diberikan mutlak tidak bisa di ganggu gugat;
- e. Kekuasaan dan kewenangan berpusat pada pemimpin itu sendiri.

Tipe pemimpin seperti ini kurang cocok untuk di kelompok atau organisasi masyarakat karena kesederajatan hak-hak asasi manusia menjadi tolak ukur dalam keberlangsungan organisasi.

2. Tipe Militeristis

Latar belakang pemimpin militer tidak selalu berasal dari kalangan militer juga. Berikut ini kriteria pemimpin bergaya militer sebagai berikut:

- a. Memberikan perintah secara tegas dalam mengatur bawahannya;
- b. Memandang jabatan sebagai kekuatan untuk berkuasa terhadap bawahan;
- c. Memandang berlebih-lebihan akan kekuasaan formilnya;
- d. Terlalu baku terhadap peraturan yang ada;
- e. Menutup diri dengan masukan yang disampaikan bawahan;
- f. Kegiatan upacara menjadi salah satu kegiatan yang diwajibkan.

Pemimpin yang memiliki ciri ini tidak cocok untuk anggota yang aktif dalam memberikan tanggapan dan kritik untuk kebaikan organisasi atau kelompok.

3. Tipe Paternalistis

Berikut beberapa kriteria pemimpin bergaya paternalis dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pemimpin yang selalu beranggapan bawahannya sebagai anak;
- b. Bawahan jarang diberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif;
- c. Keputusan yang diambil pemimpin jarang melibatkan bawahan;

- d. Bawahan tidak terlalu bebas dalam mengembangkan imajinasi dan ide-idenya;
- e. Terlalu berlebihan terhadap segala hal.

Pemimpin seperti ini kurang cocok untuk mengembangkan potensi diri bawahannya karena kegiatan organisasi harus cocok dengan pemikiran dan persetujuan dari pemimpin.

4. Tipe Kharismatis

Karakteristik pimpinan ini tidak mudah untuk dianalisis dengan jelas, karena tidak banyak faktor yang dapat menjelaskan mengenai kharisma seorang pemimpin yang dimilikinya.

Jenis karakteristik yang unik menjadi salah satu pematik untuk memperoleh banyaknya anggotanya. Orang-orang tidak melihat standar kekharismaan yang dimiliki pemimpin dari penampilan fisik dan usianya saja, jika hanya melihat itu saja tidaklah menjadi alasan orang untuk mengikutinya.

Tidak mudah untuk mengetahui bagaimana alasan yang tepat untuk menjelaskan dengan tepat ciri-ciri seseorang pemimpin yang berkharismatis. Keunikan yang dimiliki pemimpin ini menjadi suatu keunggulan yang tidak semua orang bisa memilikinya.

5. Tipe Demokratis

Berikut ini ciri-ciri pemimpin demokrasi sebagai berikut :

- a. Manusia menjadi dasar penggerak anggota organisasi;
- b. Mempunyai kepentingan dan maksud yang sama dengan semua anggota demi tujuan organisasi;
- c. Terbuka untuk mendengarkan saran dan kritik dari bawahan;

- d. Kerja sama menjadi faktor utama dalam keberhasilan menggapai tujuan ;
 - e. Bawahannya tidak terikat dengan pemimpin agar dapat memperbaiki diri dan tidak berulang pada masalah yang sama;
 - f. Selalu berusaha demi kepentingan bawahannya.
6. Tipe Laissez Faire

Prinsip kepemimpinan tersebut hampir mirip dengan metode kharismatis. Pimpinan meyakini bahwa anggota yang terlibat berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi dan anggota yang terlibat sudah dianggap dewasa oleh pemimpinnya sehingga segala aktivitas akan berjalan baik. Sehingga pimpinan dan anggota tidak perlu sering melakukan perubahan dalam organisasi.

Seorang pimpinan yang bijaksana dapat menerapkan berbagai sistem yang tidak harus selalu sama dan bersifat kondisional. Terkadang seorang pemimpin menjadi demokratis, tidak memungkinkan juga dia dapat menjadi pemimpin bertipe militeristis dengan situasi dan kondisi yang harus membuat dia tegas.

2.1.1.3. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Ada empat unsur yang dijelaskan sebagai berikut (Bangun, 2012:340-341):

1. Kumpulan orang
Pertemuan antar individu-individu yang menjadi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.
2. Kekuasaan
Salah satu “senjata” pemimpin untuk mengatur dan mengawasi bawahannya dalam membangun harapan yang diinginkan oleh organisasi.
3. Memengaruhi

Hal ini menjelaskan bahwa pemimpin harus bisa melaksanakan berbagai cara pendekatan untuk memikat anggotanya untuk mencapai tujuan secara bersama.

4. Nilai

Kemampuan untuk menggunakan tiga unsur (kumpulan orang, kekuasaan dan memengaruhi) dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

2.1.1.4.Indikator Kepemimpinan

Ada 8 gambaran tentang ciri-ciri ideal seorang pemimpin antara lain sebagai berikut (Arifin, 2012:43-45):

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Keunggulan seorang pemimpin yang memiliki level intelegensi dan pemahaman yang tingkatannya melebihi batas anggotanya tetapi tidak merendahkan pandangannya terhadap anggota yang dimilikinya.

2. Kedewasaan, Sosial, dan Hubungan Sosial yang Luas (*Social maturity and Breadht*)

Pimpinan yang sudah matang dan konsisten secara mental serta memiliki pandangan yang luas dan peduli terhadap lingkungan sekitarnya.

3. Sikap-Sikap Hubungan Manusiawi

Pemimpin yang dapat menghargai keberadaan pengikutnya dan menghargai hak-hak setiap individu pengikutnya serta memerhatikan semua anggota secara keseluruhan tanpa pandang bulu.

4. Memiliki Pengaruh yang Kuat

Kesuksesan kelompok yang diperoleh dari kerja sama anggota nya itu sendiri yang dilakukan dengan ikhlas dan tidak acuh terhadap tujuan yang telah direncanakan bersama-sama

5. Memiliki Pola Hubungan yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan kekuasaannya untuk menggerakkan semua anggota terlibat dalam mencapai tujuan bersama.

6. Memiliki Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

7. Mampu Berinteraksi

Pemimpin harus dapat berhubungan baik dengan siapapun tanpa melihat jabatan atau siapa orang yang dihadapinya meskipun kondisinya baik atau buruk.

8. Mampu Memberdayakan

Pemimpin yang berhasil menyatukan semua orang ikut terlibat aktif dalam meyukseskan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Definisi Komunikasi

Komunikasi merupakan usaha timbal balik antara komunikan dan komunikator demi menciptakan terjadinya keselerasan informasi yang diperoleh (Toha & Darmanto, 2014:256).

Komunikasi adalah aktivitas menyalurkan ungkapan pesan dari pengirim kepada penerima dengan tepat dan akurat (Bangun, 2012:360).

Komunikasi adalah pertukaran gagasan, pendapat, informasi dan instruksi yang memiliki tujuan tertentu, yang dilakukan baik secara personal maupun interpersonal (Burhanudin, 2015:3).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi suatu kegiatan penyaluran informasi dari individu ke individu lainnya dengan memperoleh informasi yang sepaham.

2.1.2.2.Fungsi Komunikasi

Berikut beberapa kegunaannya dalam perusahaan (Burhanudin, 2015:22-23):

1. Fungsi Pengawasan

Atasan mengawasi dan mendengarkan keluhan yang menjadi masalah bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan dan atasan memberikan solusi atas masalah tersebut.

2. Sebagai Motivasi

Bawahan diberikan informasi dan diberikan deksripsi pekerjaannya agar bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

3. Pengungkapan Emosi

Adanya interaksi secara sosial di dalam aktivitas perusahaan antara semua karyawan.

4. Informasi

Fungsi ini untuk membantu pimpinan dan bawahan dalam mengambil keputusan bersama dengan saling berbagi informasi .

2.1.2.3. Bentuk Dasar Komunikasi

Berikut ini dijelaskan bentuk dasar komunikasi sebagai berikut (Burhanudin, 2015:7-8):

1. Komunikasi Verbal

Penyampaian maksud dan tujuan kepada orang lain dengan bentuk informasi bisa secara lisan maupun teks. Pesan-pesan bisnis dapat disampaikan melalui kata-kata, sedangkan menerima pesan dapat didengar atau dibaca.

2. Komunikasi Non Verbal

Pengiriman informasi tanpa menggunakan kata-kata, tetapi berkomunikasi mengandalkan gerak, ekspresi wajah, dan sebagainya menjadi cara untuk menyampaikan informasi kepada lawan bicara.

2.1.2.4. Saluran Komunikasi Formal

Saluran komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut (Burhanudin, 2015:24-27):

1. Komunikasi ke Bawah

Pengiriman informasi yang berjalan melalui tingkat yang tertinggi ke tingkat yang terendah. Komunikasi ini digunakan oleh manajer kepada karyawannya ketika menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan dan prosedur, serta memberikan *feedback* perihal kinerja.

2. Komunikasi ke Atas

Pesan atau pemikiran yang mengalir dari tingkat bawah menuju tingkat atas. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang

kekuasaan, menyampaikan informasi dan menyampaikan berbagai permasalahan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi berlangsung di antara teman-teman setingkat dalam unit kerja yang sama. Komunikasi ini digunakan melakukan koordinasi penugasan kerja, memperbaiki masalah, mendapatkan pemikiran yang bisa diterima dengan seksama dan saling membangun dukungan antar rekan kerja.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi yang tidak memiliki batas dengan siapapun dan tidak memiliki pengaruh jabatan atau kekuasaan masing-masing individu.

2.1.2.5.Indikator Komunikasi

Dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan (Purwanto, 2011:16):

1. Persepsi

Persepsi adalah bagaimana menafsirkan dan mendapatkan konsep yang sama tentang informasi yang di dapatkan.

2. Ketepatan

Ketepatan merupakan informasi yang diterima sesuai dengan maksud dan tujuan yang sesuai dengan konsep pemikiran komunikan.

3. Kredibilitas

Kredibilitas adalah kepercayaan komunikator dalam menerima suatu pesan atau informasi dari komunikan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah komunikasi memastikan reaksi terhadap pesan yang disampaikan kepada komunikator agar tidak mendapatkan reaksi yang berbeda.

5. Keharmonisan

Keharmonisan adalah komunikasi yang dapat menjaga hubungan baik dengan komunikasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil pencapaian karyawan dalam menggapai faktor-faktor keberhasilan dalam pekerjaan (Bangun, 2012:231).

Kinerja adalah cara karyawan menanggapi dan menyelesaikan pekerjaan yang ditanggungjawabkan oleh pimpinan kepadanya (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015:406).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang digunakan untuk menilai suksesnya perusahaan dalam memuaskan konsumen. Proses dan tindakan yang semua dilakukan karyawan diupayakan untuk kepuasan hasil kinerja (Wibowo, 2013:7).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan motivasi yang dimiliki karyawan guna menuntaskan tugasnya dengan kemampuan dan seberapa besar keberhasilan yang dicapainya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2.Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan usaha yang dilakukan oleh atasan dan pekerja dengan menyatukan harapan yang di cita-citakan demi memperoleh satu tujuan yang sama. Tujuan kinerja adalah penyesuaian keinginan setiap individu dalam perusahaan. Setiap individu yang mempunyai kesamaan harapan akan berdampak baik bagi hasil kinerja karyawan tersebut (Wibowo, 2013:10).

2.1.3.3.Manfaat Penilaian

Bagi perusahaan kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain (Bangun, 2012:233):

1. Organisasi Evaluasi antar Individu dalam Organisasi
Penilaian kinerja bermanfaat untuk melihat perkembangan kinerja setiap pribadi dalam organisasi.
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi
Penilaian kinerja bermanfaat untuk melihat perubahan yang semakin baik bagi karyawan.
3. Pemeliharaan Sistem
Penilaian kinerja bermanfaat untuk menjaga stabilitas antara satu subsistem dengan subsistem.
4. Dokumentasi
Penilaian kinerja bermanfaat untuk dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan.

2.1.3.4.Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat 7 indikator, yaitu (Wibowo, 2013:101) :

1. Tujuan

Prinsip dan usaha yang dilakukan individu atau kelompok yang memiliki keinginan dan harapan lebih baik di masa mendatang.

2. Standar

Tolak ukur yang ditetapkan untuk melihat seberapa cepat tanggapan dan bagaimana usaha karyawan dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam perusahaan itu.

3. Umpan Balik

Suatu bentuk kepedulian yang disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan yang gunanya untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan kemampuan bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan dan karyawan dapat bersama-sama melakukan evaluasi kembali untuk mendapatkan hasil yang lebih baik kedepannya.

4. Alat atau Sarana

Penggunaan fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan dari awal hingga selesainya pekerjaan tersebut yang telah disediakan perusahaan. Pekerjaan akan kurang berjalan lancar dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan tidak memuaskan.

5. Kompetensi

Kemampuan seorang karyawan dalam mengemban tugas dari atasan dan dapat membereskan pekerjaan yang diberikan secara cepat dan tepat serta mendapatkan hasil maksimal.

6. Motif

Dukungan atau dorongan yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih memuaskan.

7. Peluang

Karyawan mendapatkan kesempatan untuk memberikan performa terbaiknya selama bekerja guna mendapatkan prestasi kerja dari atasan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian (Nurhamiden & Trang, 2015:979) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Polisi pada Polda Sulut Manado.” Kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi F sebesar $(0,022 < 0,05)$. Skor Fhitung sebesar $4,79 > Ftabel 2,65$.

Berdasarkan Penelitian (Nugroho, Hartono, & Sudarwati, 2016:201) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari.” Kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan cara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji diperoleh $2,801(\text{thitung}) > 2,003(\text{ttabel})$.

Berdasarkan Penelitian (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016:444) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Tbk Manado.” Kesimpulan tersebut menyatakan bahwa

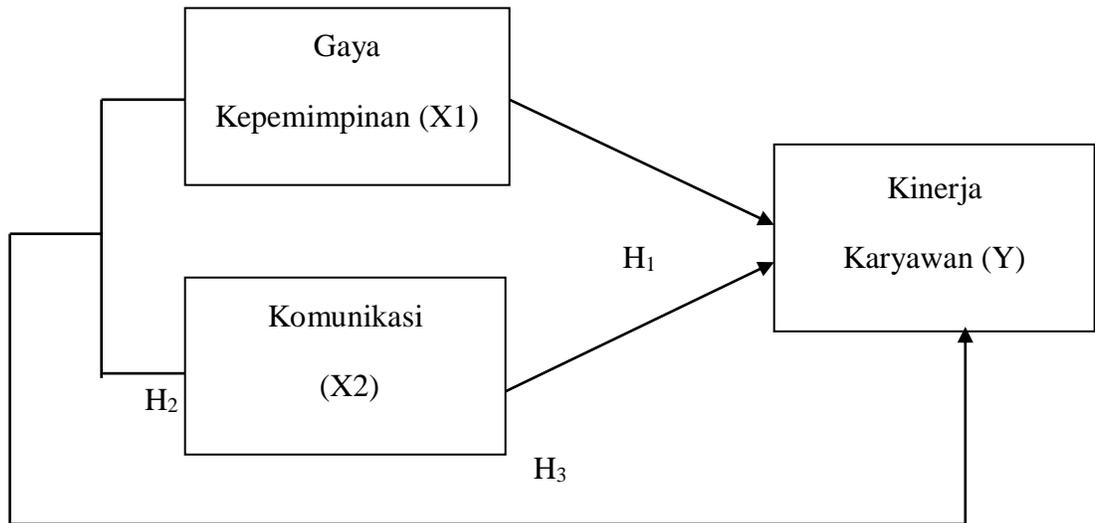
komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,049 < 0,05$.

Berdasarkan Penelitian (Ginting, 2018:138) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sekar Mulia Abadi.” Kesimpulan tersebut menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai t hitung $>$ t tabel ($3.441 > 1.995$), signifikan (Sig- t) bernilai $0,001 < 0,05$ ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan Penelitian (Walujan, Mandey, & Tumbuan, 2016:498) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Delegasi Wewenang, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado.” Kesimpulan penelitian tersebut menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh variabel gaya kepemimpinan nilai t hitung sebesar 3,717. Variabel tersebut bernilai t hitung $>$ t table 1,667 serta signifikan dibawah 0,05.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan persoalan yang dikemukakan, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1.Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, dugaan yang ditetapkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo.
- H₂ : Komunikasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo.
- H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Peneliti memakai teknik kuantitatif. Metode ini dapat diartikan sebagai cara dilakukan oleh peneliti yang berlandaskan filsafat positivisme yang maksudnya perihal mencari dan menemukan sampel dan populasinya menggunakan instrument penelitian guna untuk mendapatkan analisis data yang dapat berbentuk statistik maupun angka guna bertujuan untuk melanjutkan hasil hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (Sugiyono, 2012:7).

Penelitian kausalitas yaitu tipe penelitian dengan kriteria persoalan berupa hubungan sebab akibat antar variabel pada PT Haleyora Powerindo (Sugiyono, 2012:14).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan ketiga variabel untuk memilih jenis indikator dan skalanya. Judul penelitian menjadi titik untuk membuat dugaan sementara terkait variabel penelitian. Pengertian variabel itu sendiri adalah nilai yang terdapat pada suatu objek yang telah diketahui jenisnya dan digunakan untuk penelitian dan mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2012:38).

Berdasarkan pada bentuk penelitian dan dugaan sementara, dapat diketahui bahwa variabel yang akan dianalisis adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) sebagai variabel independen (X).

3.2.1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang sangat mempengaruhi ataupun menjadi sebab akibat yang pada akhirnya akan menimbulkan variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2012:39).

3.2.2. Variabel Dependen (Terikat)

Menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang sangat mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39).

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Nama	Penjelasan	Indikator	Teknik
Gaya kepemimpinan (X1)	Gambaran tokoh pemimpin dapat dijadikan panutan bagi bawahannya melalui kemampuan dan kualitas pribadinya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecerdasan b. Kedewasaan c. Sikap-sikap hubungan manusiawi d. Pengaruh yang Kuat e. Mempunyai Pola Hubungan yang Baik f. Memiliki sifat tertentu g. Mampu berinteraksi h. Mampu memberdayakan 	Likert
Komunikasi (X2)	Kegiatan penyampaian konsep dari individu kepada individu lainnya untuk memperoleh makna informasi yang sepaham	<ul style="list-style-type: none"> a. Persepsi b. Ketepatan c. Kredibilitas d. Pengendalian e. Keharmonisan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan kemampuan dan seberapa besar keberhasilan yang dicapainya untuk mencapai tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat atau Sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang 	Likert

Sumber : (Arifin, 2012), (Purwanto, 2011), (Wibowo, 2013)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menjelaskan bahwa sebagai daerah kekuasaan dari objek penelitian yang memiliki berbagai macam karakteristik guna penelitian dan peneliti dapat mengambil kesimpulannya, maka dapat ditarik kesimpulan populasi merupakan karakteristik yang tidak dilihat dari kuantitasnya saja tetapi didapatkan dari kualitas dan karakteristik objek itu sendiri (Sugiyono, 2012:215).

3.3.2. Sampel

Merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi harus bisa menjadi bahan yang tepat dan bersifat mewakili ketika melakukan penarikan sampel. Sampling jenuh menjadi pilihan penulis untuk menjadi teknik pengambilannya (Sugiyono, 2012:215)

Sampel penelitian ini dimana karyawan yang ada diperusahaan tersebut ataupun populasinya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:85). Teknik tersebut berlaku jika jumlah populasinya tidak terlalu banyak. Banyaknya populasi yang diambil pada PT Haleyora Powerindo berjumlah 110 orang, maka peneliti mengambil keputusan untuk menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti semua karyawan PT Haleyora Powerindo termasuk dalam sampel juga.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Data yang diperoleh peneliti dinyatakan dalam bentuk angka yang dinyatakan untuk mengukur variabel yang akan ditelitinya dengan menggunakan metode

kuantitatif. Peneliti merancang sumber data yang diperoleh dari data statistik atau mengkuantifikasinya (Sugiyono, 2012:7).

3.4.2. Sumber Data

Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah mengumpulkan datanya terlebih dahulu. Ketika data sudah diperoleh, peneliti harus menjelaskan darimana sumber data berasal. Dengan demikian, berarti peneliti menggunakan data primer sebagai bahan penelitiannya.

Data yang dipakai adalah data yang sumbernya mampu dicapai tanpa melewati hal lain. Data primer dapat berupa satu atau kumpulan orang, hasil pengamatan secara fisik, dan peristiwa atau fenomena yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2012:137).

Data primer yang didapatkan merupakan kumpulan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada anggota PT Haleyora Powerindo. Bentuk kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup karena peneliti memperkenankan responden hanya menjawab pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah diberikan peneliti. Akurasi data yang diperoleh berdasarkan pilihan jawaban dari responden dengan mengukur skala yang telah ditentukan.

Skala pengukuran tersebut digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya suatu interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat dimanfaatkan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif (Sugiyono, 2012:92).

Penulis memakai skala *likert* dan jenis kuesioner tertutup. Skala ini mengukur bagaimana keadaan, tingkah laku dan peristiwa di sekitarnya yang memiliki

pandangan tersendiri. Teknik pengukuran ini digunakan dengan memberi nilai pada pernyataan yang dibuat untuk mengetahui jumlah pada setiap item pernyataan tersebut dan sesuai dengan indikator yang digunakan sebagai panduan dalam membuat pernyataan (Sugiyono, 2012:93).

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2012)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012:147) kegiatan yang bertujuan untuk mengelompokkan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data, melakukan *scoring* untuk menjawab rumusan masalah, serta menguji hipotesis penelitian. Dengan melakukan analisis data, rumusan masalah dalam penelitian dapat terjawab.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012:147) analisis deskriptif adalah bentuk analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan atau generalisasi. Analisis deskriptif biasanya dilakukan pada penelitian populasi analisisnya.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan setelah terlebih dahulu menganalisis dan menginterpretasikan data. Uji kualitas data ini terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila data yang tersedia dari variabel penelitian tepat guna untuk dijadikan pengukuran dan tidak menyimpang dari sasaran pengukuran. Pengujian dilakukan agar mengetahui penggunaan data sudah sesuai dengan keberadaan yang sebenarnya. Apabila data yang digunakan sudah valid berarti instrumen dan pengukuran penelitiannya juga sudah dikatakan valid dan sesuai sasaran pengukuran (Sugiyono, 2012:121).

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

Rumus 3.1 Korelasi Produk Momen

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Pengujian nilai dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi dengan signifikan 0.05. Kriteria uji validitasnya sebagai berikut, jika:

1. Dinyatakan valid apabila pengujian dua sisi dengan standar sig 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan sudah memiliki korelasi signifikan terhadap skor total itemnya.
2. Dinyatakan valid apabila pengujian dua sisi dengan standar sig 0,05 dan nilai r hitung lebih besar kecil r tabel, maka item pernyataan tidak memiliki korelasi signifikan terhadap skor total itemnya.

3.5.2.2. Uji Realibilitas Data

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2016:47) bertujuan menganalisis tingkat konsistensi hasil pengukuran apabila terjadi pengulangan lebih dari satu kali dengan menggunakan metode dan alat ukur yang serupa. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengenali apakah penggunaan alat ukur yang dipercaya tetap memberikan hasil yang tidak berbeda jauh dengan hasil yang telah didapatkan pada pengukuran sebelumnya.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2 *Cronbach's Alpha*

Sumber : (Ghozali, 2016)

Keterangan:

r = realibilitas

k = banyaknya pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian pada pernyataan

σ_1^2 = jumlah keseluruhan varian

Kriteria penilaian uji ini dilakukan pada signifikan 0,05 dan bisa diterima dan reliabel apabila nilai alpha > nilai produk momen, jika hasil sebaliknya maka pengujian ditolak dan tidak reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah keharusan untuk dilakukan dalam analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji korelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi yang harus dilakukan sebelum uji hipotesis.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna melihat hubungan variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak jika diuji dalam bentuk regresi (Ghozali, 2016:154). Data diuji dengan memakai *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), uji histogram dan uji *normal probability (p-plot)* dengan *software* SPSS 20. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal jika nilai *Asympotic Significant* lebih dari 0,05. Kriteria membuat dugaan sementara dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

1. H_0 ditolak jika skor 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan $< 0,05$ secara statistik artinya data berdistribusi tidak normal.
2. H_0 diterima jika nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan $> 0,05$ secara statistik artinya data berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilihat dalam penyajian grafik histogram. Jika data terdistribusi normal, maka grafik histogram akan memperlihatkan kurva yang menyerupai lonceng (*bell-shapes curve*). Pada uji *normal probability (p-plot)*, penyebaran data mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan data tersebut telah memenuhi syarat normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas harus dikelola dalam analisis regresi linier berganda, dengan tujuan guna melihat kaitan antar variabel independen. Model regresi dikatakan baik jika antar variabel independen tidak berkorelasi (Ghozali, 2016:103). Uji ini bisa kita dilihat nilai toleransinya dan *variance inflation factor* (VIF). Aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

1. Model regresi dikatakan baik jika nilai *tolerance* berada di atas 0,1 dan nilai VIF tidak sampai 10 maka tidak akan menimbulkan gejala multikolinieritas..
2. Model regresi dikatakan tidak baik jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF melewati dari 10 maka menimbulkan gejala multikolinieritas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendapatkan hasil dalam penggunaan model regresi terjadi perbedaan varian antara setiap observasi yang diamati. Jika diperoleh variansi nilai residual yang sama antara setiap pengamatan, maka disebut dengan homokedastisitas, kalau diperoleh perbedaan varian nilai residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lain disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas maka model regresi tersebut layak dikatakan baik.

Heteroskedastisitas dapat terdeteksi dengan menyaksikan nilai signifikansi hasil regresi. Jika signifikansi lebih besar nilainya dari 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih kecil nilainya dari 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Grafik *Scatterplots* digunakan untuk uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan penyebaran titik secara acak dan

menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Variabel pada analisis regresi berganda dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X_1, X_2, X_n) (Suliyanto, 2011:53-54). Dibawah ini merupakan persamaan regresi dengan linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber:(Suliyanto, 2011)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistik t menunjukkan bagaimana besarnya pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2016:97). Pengaruh secara

tersendiri tersebut dilihat dari nilai signifikansinya yang diolah dalam program SPSS. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel.

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

Rumus 3.4 t hitung

Sumber :(Ghozali, 2016)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

r² = koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Aturan pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Variabel bebas memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai t hitung > t table, sig. < 0,05, maka H1 diterima dan Ho ditolak.
2. Variabel bebas tidak memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai t hitung < t table, sig. > 0,05, maka H1 ditolak dan Ho diterima.

3.5.5.2. Uji Statistik f (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan pengujian variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat yang di masukkan dalam model yang sama (Ghozali, 2016:98). Kriteria keputusannya jika nilai f table < f hitung pada signifikansi 0,05 maka didapatkan hasil pengujian bahwa variabel bebasnya berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikatnya.

3.5.5.3.Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Hasil ini untuk menjelaskan model yang digunakan dengan perbandingan hasil perubahan variabel terikat. Jika nilai R² menuju angka 1 berarti hasil modelnya dikatakan baik apabila nilai R² menuju angka 0 maka dapat dikatakan hasil modelnya masih kurang baik. Nilai R² yang masih kecil menunjukkan masih adanya keterbatasan variabel-variabel yang digunakan dalam menjelaskan variabel dependennya.(Ghozali, 2016:95)

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

PT Haleyora Powerindo menjadi tempat untuk penelitian yang beralamat di Ruko Centre View, blok A No. 19, Taman Baloi, Batam. 29444.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Di dalam membuat rencana penelitian, peneliti membuat 8 jenjang kegiatan dan mengadakan 14 pertemuan dengan dosen pembimbing skripsi.

