

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK X
SYARIAH CABANG Y MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : WINA SAFITRI SIREGAR
NPM : 1505160336
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam tidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 06 Juli 2019, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : WINA SAFITRI SIREGAR
N P M : 1505160336
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK X SYARIAH CABANG Y MEDAN
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


JASMAN SYARIPUDDIN HSB SE., M.Si


M. ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Pembimbing


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : WINA SAFITRI SIREGAR
NPM : 1505160336
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2019

Pembimbing Skripsi



Dr. SYAIFUL BAHRU, M.AP

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : WINA SAFITRI SIREGAR
NPM : 1509160336
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27.11.2016

Pembuat Pernyataan



WINA SAFITRI SIREGAR


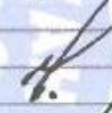

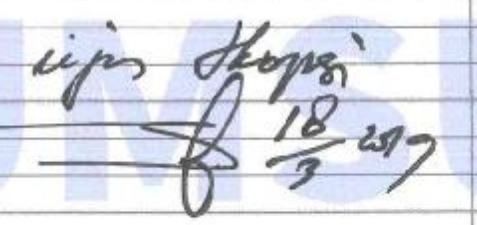
NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : WINA SAFITRI SIREGAR
N.P.M : 1505160336
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK X SYARIAH CABANG Y MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	Revisi paragraf, bab 2 & 3		
	Kontribusi tabel		
	Daftar pustaka & lampiran Quis final		
<p>all ijin skripsi</p> <p> 18/3/2019</p>			

Medan, Maret 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


(Syaiful Bahri.,Dr.,Map)


(Jasman Syaripuddin Hasibuan, S.E, M.Si)

ABSTRAK

WINA SAFITRI SIREGAR, 1505160336, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan dalam pencapaian sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi untuk melihat keberhasilan seseorang dari secara keseluruhan dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan. Penelitian menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan komunikasi. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan. Dari hasil pengujian komunikasi (X2) menunjukkan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan. Untuk gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Dengan melaksanakan penulisan skripsi ini, mahasiswa mendapatkan serangkaian kemampuan yang berkenaan dengan aktivitas nyata pada dunia kerja atau dunia usaha maupun bisnis selain teori yang penulis dapatkan di perkuliahan, Hal ini dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya tentang dunia kerja, dimana terdapat konsep dan sharing dengan persoalan-persoalan yang praktis yang dihadapi serta upaya pemecahannya. Penyusunan skripsi merupakan pertanggung jawaban penulis setelah melaksanakan program riset pendahuluan di PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentu-nya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang H.Samsuddin Siregar dan Ibunda tercinta Hj. Ramilan Batubara, yang telah memberikan banyak dukungan baik berupa dukungan moril, material, kasih sayang dan doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Teman seperjuangan Saya, Siska Cahyani dan Nurisma Amelia Rambe yang telah bersama-sama dan setia menemani dari awal perkuliahan sampai dengan akhir perkuliahan.
11. Teman Seperjuangan saya, Fika Jayanti, Ina Shintya, Sri Habilla Samzaera, Putricia Astari, yang selalu membantu dan mengajari dengan ikhlas segala kekurangan dalam penyelesaian skripsi

12. Teman seperantauan saya Ryandi Mora Siregar, yang telah menjadi saudara dan keluarga saya serta membantu saya dalam hal kesulitan apa pun.
13. Komunitas Kopipaind, yang telah menjadi keluarga saya di kota Medan
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis meminta maaf apabila ada kesalahan pada saat penulisan. Semoga Allah SWT selalu melipahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2019
Penulis,

WINA SAFITRI SIREGAR
1505160336

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
c. Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	12
2. Gaya Kepemimpinan	13
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
b. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan	14
c. Fungsi Gaya Kepemimpinan	16

d. Indikator Gaya Kepemimpinan	17
3. Komunikasi	18
a. Pengertian Komunikasi	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	19
c. Tujuan Komunikasi	20
d. Indikator Komunikasi	21
B. Kerangka Konseptual	
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	22
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
C. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	37

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator	29
Tabel III.2 Pelaksanaan Penelitian	31
Tabel III.3 Skala Pengukuran Likert	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ...	23
Gambar II.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar II.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji “t”	40
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji “f”	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia kerja, agar pencapaian target kerja berjalan dengan efektif, sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja secara maksimal melalui pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan. Peran untuk sumber daya manusia sangat menentukan di dalam perusahaan, karena untuk menjalankan sebuah perusahaan tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya sumber daya manusia.

Maka dari itu perlu adanya pemilihan dan menempatkan sumber daya manusia dengan tepat agar perusahaan dapat berkembang terus dan maju. Pemilihan yang dilakukan secara benar akan menimbulkan dampak ke depannya dalam perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Apabila karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya maka hasil kinerjanya akan menunjang tercapainya keberhasilan organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta kegigihan dalam bekerja. Disamping itu peran pemimpin menjadi tidak kalah penting, karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan antara sesama jabatan maupun dengan karyawan tanpa melihat status jabatan.

Pemimpin yang baik adalah yang berhasil meningkatkan kinerja karyawan melalui dari wewenang yang di embannya. Peningkatan kinerja karyawan akan

membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Karena kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Sebagai salah satu Bank Swasta yang ada di kota Medan, Bank X Syariah Cabang Y Medan bertujuan mempersingkat jarak transaksi bisnis dan dunia usaha antar provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan Sumatera Utara. Pembukaan Bank X Syariah juga diyakini akan berdampak positif terhadap perkembangan operasional bank.

Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan, ditemukan berbagai permasalahan (positif dan negatif) yang muncul pada objek yang akan diteliti, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan bersifat otoriter, sehingga berdampak kepada terbatasnya interaksi antara pemimpin dengan karyawan. Bahkan karyawan merasa takut dalam menyampaikan pesan kepada pemimpin. Kurang efektifnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan. Hal ini dibuktikan pada saat karyawan salah dalam melaksanakan pekerjaan, bahasa yang digunakan dalam memberikan pengarahan atau nasehat tidak mendidik (kasar).

Selain itu kinerja karyawan kurang optimal ketika pimpinan tidak berada di tempat. Hal ini dibuktikan sebagian karyawan sering menunda pekerjaan dengan cara bermain ponsel, dan menumpuk berkas nasabah dengan tidak rapi dan kurang aman. Kurangnya fasilitas perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti contoh pendingin ruangan yang berada di bagian pembiayaan hanya sebagian yang berfungsi sehingga karyawan terkadang merasa kepanasan dalam

bekerja. Selain itu penyimpanan berkas nasabah masih kurang dan perlu penambahan lemari penyimpanan.

Berbagai fenomena masalah yang ditemukan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan, telah menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja .

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suwati, 2013).

Sementara itu gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Dalam dunia bisnis, penerapan gaya kepemimpinan (*leadership style*) seseorang akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya (para karyawan/pegawai) dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepemimpinan dalam organisasi terjadi karena adanya interaksi antara tiga komponen penting, yaitu manajer, karyawan, dan situasi atau kondisi lingkungan kerja tertentu (Purwanto, 2006).

Dalam kajian terdahulu gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat memberikan pengarahan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Walsa

& Ratnasari (2016) pada PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. Hasil penelitian yang diperoleh, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian Tampi (2014) membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado).

Sementara itu dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, perlu adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, akan dapat menjalankan visi dan misi secara bersama di dalam perusahaan.

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Romli, 2011).

Komunikasi merupakan aktivitas dasar dalam segala aspek kehidupan, penyampaian pesan yang baik akan membantu berlangsungnya kegiatan yang dapat membantu suatu kendala atau tujuan. Dalam berkomunikasi harus dapat saling mengerti dan dapat dipahami antara pengirim dan penerima pesan.

Dalam proses komunikasi harus dengan jelas agar tidak terjadi konflik yang mengakibatkan perdebatan. Sebab ada informasi yang disampaikan melalui percakapan antara si pemberi dan si penerima pesan. Komunikasi juga berdampak pada jalinan hubungan antara satu orang dan lebih yang akan berdampak menjadi hubungan kerja, saudara maupun keluarga.

Dalam memajukan suatu perusahaan perlu adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan atau pun diluar perusahaan. Karena, dalam lingkungan internal akan senantiasa membawa dengan sendirinya diluar perusahaan. Orang-orang diluar perusahaan akan beranggapan bahwa perusahaan memiliki pemimpin dan karyawan serta manajemen yang bagus, akan berdampak pada produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.

Melalui komunikasi yang baik akan mempererat hubungan antara semua karyawan dan pemimpin di perusahaan dan dapat berdampak positif dalam setiap kegiatan yang dicapai dan yang dilaksanakan. Komunikasi yang baik akan memperoleh dan mengembangkan tugas yang telah diberikan kepadanya. Begitu juga dengan sebaliknya, jika komunikasi dilakukan dengan buruk akan terjadi hubungan yang tidak baik dan mengakibatkan hasil kerja yang tidak baik serta prestasi karyawan akan terus menurun.

Maka semuanya dimulai dari pemimpin yang baik karena sebagai contoh teladan bagi semua orang yang ada di dalam perusahaan agar segala pertikaian, masalah, kerja sama kelompok dapat berjalan dengan baik dan lancar. Tanpa komunikasi yang baik akan berdampak buruk bagi kemajuan perusahaan. Karena sering adanya terjadi antara penyampai pesan dan penerima pesan tidak sesuai dengan kenyataannya.

Miskomunikasi juga sering terjadi di perusahaan yang menimbulkan konflik karena salah dalam mengartikan pesan dari komunikasi tersebut. Cara menyampaikan pesan harus efektif dan efisien agar dapat dimengerti oleh orang lain. Secara umum komunikasi adalah dasar utama untuk membangun kerja sama baik itu di lingkungan kerja maupun tidak. Melalui komunikasi akan membawa

dampak yang baik antara satu sama lain jika di ungkapkan secara benar baik secara lisan maupun tulisan.

Maka dengan demikian, komunikasi membantu berlangsungnya kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam penelitian terdahulu bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Kiswanto (2010) komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kaltim Post Samarinda. Adapun penelitian Purwanto (2013) pada proyek pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia, menemukan bahwa komunikasi berpengaruh langsung secara signifikan dan searah (positif) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan bersifat otoriter sehingga berdampak kepada terbatasnya interaksi antara pemimpin dengan karyawan.
2. Kurang efektifnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan.
3. Kinerja karyawan kurang optimal ketika pimpinan tidak berada di tempat.
4. Kurangnya fasilitas perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup objek penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada di PT Bank X Syariah

- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian antara lain:

- a. Bagi peneliti :
Menambah wawasan mengenai bagaimana cara kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.
- b. Bagi perusahaan
Penelitian menjadi pertimbangan tentang saran dan masukan bagi perusahaan dalam pemecahan masalah mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat di asumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja (Tucunan, *dkk*, 2014).

Moeheriono (2012) mengatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mecapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mamahit (2013) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai ilmu kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun menurut Maulizar, *dkk*, (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Muis, *dkk*, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Selain itu, kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. (Faustyna & Jumani, 2015).

Maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan dalam pencapaian sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi untuk melihat keberhasilan seseorang dari secara keseluruhan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Fakto-Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Bintaro & Daryanto (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, supportive boss dan bonus. Sedangkan Kasmir (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu baik hasil maupun perilaku kerja, kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Adapun pandangan Sutrisno (2010) dimana faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. dan disiplin kerja. Sedangkan Riani (2013) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat kedisiplinan karyawan, tingkat kemampuan karyawan dan perilaku-perilaku inovatif dan spontan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kantor, prioritas kerja, bonus, motivasi, rancangan kerja, loyalitas, komitmen, efektivitas dan efisiensi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Rani, *dkk*, (2015) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut Asman & Rusli (2014) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu dinilai.

Adapun menurut Budihardjo (2015) penilaian kinerja adalah upaya pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *job description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.

Astuti (2006) Mengatakan penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan yang dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan atas pelaksanaan kerja mereka.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan cara untuk melihat hasil kerja karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilaksankannya dengan menggunakan data-data yang telah ada, kemudian dilakukan pengevaluasian dan menginformasikan hasil penilaian kinerja kepada karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah memiliki indikator atau pengukuran yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan.

Menurut Moehariono (2012) indikator kinerja adalah efektif, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Sedangkan Kiswanto (2010) indikator kinerja yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan disiplin kerja.

Adapun pandangan Kristiyanti (2012) indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

. Hidayat & Taufiq (2015) Mengatakan indikator kinerja karyawan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, daerah organisasi

Berbagai macam indikator yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan indikator kinerja yaitu efektif, efisien, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan, disiplin kerja, pengetahuan pekerjaan, pendapat, keputusan, perencanaan dan daerah organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Purwanto (2006) Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Dalam dunia bisnis, penerapan gaya kepemimpinan (leadership style) seseorang akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya (para karyawan/pegawai) dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepemimpinan dalam organisasi terjadi karena adanya interaksi antara tiga komponen penting, yaitu manajer, karyawan, dan situasi atau kondisi lingkungan kerja tertentu.

Hakim & Yahya (2014) Mengatakan gaya kepemimpinan adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas.

Adapun menurut Tampubolon (2007) gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Adapun gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan Soelistya (2014) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh manager untuk mengatur dan mempengaruhi karyawanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian & Khair (2018) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Maka disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dengan menggunakan teknik-teknik manajemen untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam memajukan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Arifin, *dkk*, (2017) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah melihat dai keefektifan pemimpin dalam memainkan peran sebagai pemimpin. Apabila pemimpin itu telah melaksanakan tugas sesuai dengan peran

tugasnya, maka pemimpin itu dikatakan sudah efektif. Sebaliknya, pemimpin yang belum melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranannya, maka pemimpin itu masih belum bisa dikatakan sebagai pemimpin yang efektif. Adapun peran-peran dari seorang pemimpin yang dimaksud yaitu sebagai figur, pemimpin, penghubung, pengamat, pembagi informasi, juru bicara, dan wirausaha.

Menurut Rasyid (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sifat-sifat kepemimpinan, teknik dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi dan kondisi yang melingkupi organisasi yang dipimpinnya serta ditopang oleh kekuasaan yang tepat.

Adapun menurut Sukidjo (Tampubolon, 2007) faktor gaya kepemimpinan adalah bagaimana pemimpin memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial.

Menurut Wahyudi & Suryono (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Maka disimpulkan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan yaitu keefektifan pemimpin, memberi arahan, melaksanakan rencana, memotivasi, meningkatkan kinerja, semangat, keamanan, kualitas, kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Adapun fungsi gaya kepemimpinan menurut Rivai & Mulyadi (2003) memiliki dua dimensi yaitu dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok/organisasi. Secara operasional ada 5 (lima) fungsi pokok kepemimpinan yaitu fungsi intruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

Menurut Sopiah (2008) fungsi gaya kepemimpinan merupakan mengalihkan pusat perhatian dari pemimpin perseorangan ke fungsi yang dilakukan pemimpin di dalam kelompoknya. Agar sebuah kelompok, beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama, yaitu fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang bertalian dengan tugas dan fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok. Fungsi yang bertalian dengan tugas mencakup fungsi memberi saram pemecahan, informasi dan pendapat. Fungsi pembinaan kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar., misalya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menegahi ketidak-sepakatan kelompok atau bahkan memerhatikan jalannya diskusi kelompok.

Adapun menurut Pratama (2012) fungsi gaya kepemimpinan berpijak pada pengarahan tugas atau tujuan, dan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu, Seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan, Selain itu, Seorang pemimpin juga yang menentukan pola

organisasi, Saluran Komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

Harsono, *dkk*, (2015) mengatakan fungsi gaya kepemimpinan membimbing dan mengarahkan bawahannya, mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi tersebut akan dibawanya.

Maka dapat disimpulkan fungsi gaya kepemimpinan yaitu intruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, pengendalian, pemecahan masalah, sosial, pengarahan tugas atau tujuan, memperhatikan kebutuhan bawahan dan menanam rasa bangga bagi bawahan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Setiawan & Mujiati (2016) adalah sikap pimpinan, keberanian menerima risiko, ketepatan pendelegasian wewenang, kemampuan memimpin dan visioner.

Adapun menurut Arifin, *dkk*, (2017) mengemukakan indikator pemimpin dapat dilihat dengan cara apakah pemimpin itu efektif atau tidak. Sebagian melihatnya dari hasil kinerja yang diperoleh selama masa tugas kepemimpinannya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Cara seperti itu biasanya sedikit lebih sulit mengingat cakupan penilainnya yang sangat luas. Cara lainnya adalah membandingkan antara keberhasilan atau kemajuan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, walaupun terdapat perbedaan tingkat kerumitan dan skala usaha yang berbeda. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu ketepatan persepsi pemimpin, latar belakang pengalaman (kepribadian pemimpin), dan harapan (gaya atasan).

Adapun menurut Julianingtyas (2012) indikator gaya kepemimpinan diukur berdasarkan dua indikator yaitu *initiating Structure* (Struktur inisiatif) dan *Consideration* (Konsiderasi). Sedangkan menurut Pangandaheng, *dkk*, (2017) indikator gaya kepemimpinan yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, individual *consideration*..

Menurut Tumbol, *dkk*, (2014) indikator gaya kepemimpinan adalah hubungan pimpinan dengan karyawan, penghargaan terhadap karyawan, manajemen.

Maka dapat disimpulkan indikator gaya kepemimpinan adalah sikap pimpinan, keberanian menerima risiko, ketepatan pendelegasian wewenang, kemampuan memimpin, visioner, latar belakang pengalaman, harapan (gaya atasan), inisiatif, konsiderasi, kharisma, motivasi, inspiratif, stimulasi, intelektual, individual, hubungan pimpinan dengan karyawan, penghargaan kepada karyawan, manajemen.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Utami & Hartanto (2010) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi (penjelasan) dari pimpinan (pejabat struktural) kepada stafnya. Sedangkan menurut Purwanto (2006) komunikasi adalah melibatkan dua orang atau lebih.

Menurut Prayogi & Lesmana (2019) *Communication is an important thing in a corporate environment. Good communication will positively impact the working atmosphere in the company.*

Adapun Wursanto (Oktavia, 2016) komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian.

Menurut Romli (2011) komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Maka disimpulkan komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang melibatkan dua orang atau lebih antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor yang mempengaruhi komunikasi merupakan Interaksi sosial yang menjadi aktivitas pokok dalam kehidupan manusia. Melalui komunikasi, manusia bisa mengenal satu sama lain, menjalin hubungan, membina kerja sama, saling memengaruhi, bertukar ide dan pendapat, serta mengembangkan suatu masyarakat dan budaya. Komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan manusia dan manusia yang tidak berkomunikasi akan sulit berkembang dan bertahan. Karena komunikasi proses penyampaian pesan dari sumber ke penerima pesan dengan maksud untuk mempengaruhi penerima pesan (Nofrion, 2016).

Mangkunegara (2017) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau komunikator meliputi keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran yang digunakan. Sedangkan

faktor dari pihak *receiver* yaitu ketrampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Menurut Gorri (Wiguna, 2015) faktor yang mempengaruhi komunikasi memiliki arti sebuah kegiatan dengan tujuan bertukar informasi, dengan melintasi ruang dan waktu dan menggunakan berbagai sarana teknis atau alami. Efisiensi dalam suatu organisasi mengharuskan individu didalamnya harus mampu menyampaikan pesan dengan baik.

Adapun menurut Firmansyah & Mahardika (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi terdapat dalam lingkungan luar yang bersifat pendidikan, sosiologis, hukum politik, dan ekonomi. Faktor lainnya yaitu dalam perusahaan, meliputi struktur organisasi, proses manajerial dan non manajerial, dan teknologi.

Maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah interaksi sosial, *sender*, *receiver*, bertukar informasi, mampu menyampaikan pesan dengan baik, dan lingkungan luar.

c. Tujuan Komunikasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang diinginkan setiap orang maupun organisasi. Menurut Purwanto (2006) tujuan komunikasi yaitu menyampaikan informasi, berbagi pengalaman, menumbuhkan simpati, melakukan kerja sama, menceritakan kekecewaan atau kesalahan, dan menumbuhkan komunikasi.

Tujuan Komunikasi dikemukakan oleh Sukarja & Machasin (2015) pada umumnya adalah agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, agar memahami orang lain supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain untuk melakukan sesuatu.

Adapun menurut Suprpto (2009) tujuan komunikasi adalah menghibur, memberikan informasi, dan mendidik. Dengan tujuan tersebut berdampak pada peningkatan pengetahuan (*kognitif*), membangun kesadaran (sikap) dan mengubah perilaku (*psikomotorik*) seseorang atau masyarakat dalam suatu proses komunikasi.

Rahmanto (2004) mengatakan tujuan komunikasi yaitu mengubah sikap, mengubah opini/pendapat/pandangan, mengubah perilaku, dan mengubah masyarakat.

Maka dapat disimpulkan tujuan komunikasi adalah menyampaikan informasi, berbagi pengalaman, menumbuhkan simpati, melakukan kerja sama, menceritakan kekecewaan, menumbuhkan komunikasi, dapat dimengerti, menghibur, mendidik, mengubah sikap, mengubah opini, dan mengubah perilaku.

d. Indikator-Indikator Komunikasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan, dan adapun indikator menurut Sinulingga (Agustini & Harefa, 2016) indikator yang paling penting dalam komunikasi adalah komunikator/pengirim, saluran, pesan/symbol dan komunikan/penerima.

Menurut Sumaki, *dkk*, (2015) indikator komunikasi yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan. Adapun menurut Pratminings (Baba, 2014) indikator komunikasi yaitu kebijakan manajemen, perintah atasan, kooperatif dalam bekerja, keakraban, laporan hasil kerja, penyaluran aspirasi.

Adapun menurut Musriha (2011) indikator komunikasi yaitu mudah berkomunikasi, informasi yang superior, informasi yang akurat, ekspresi saat berkomunikasi, dan gerakan tubuh saat berkomunikasi.

Maka disimpulkan bahwa indikator komunikasi adalah komunikasi tertulis, lisan, pemahaman, kesenangan, sikap, hubungan makin baik, tindakan, kebijakan manajemen, perintah atasan, kooperatif, keakraban, laporan kerja, penyaluran aspirasi, informasi yang superior, informasi akurat, dan gerakan tubuh.

B. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sangatlah penting, guna untuk merumuskan hipotesis dengan mengetahui pertautan atau hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai posisi antar konsep atau konstruk, dimana antar variabel yang dikemukakan dalam kerangka konseptual ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

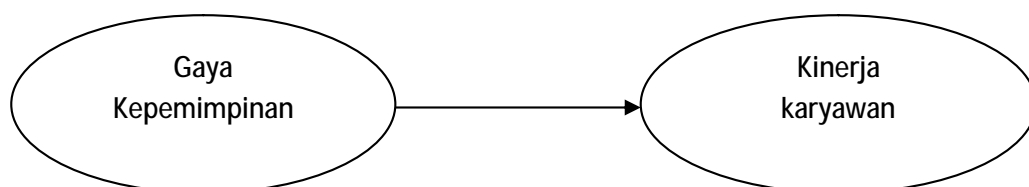
Menurut Wirawan & Rahardja (2015) seseorang yang memiliki jabatan dan kekuasaan untuk memimpin perusahaan harus benar-benar mengerti kondisi karyawannya dalam perolehan pencapaian yang tinggi terhadap kinerja karyawan, belum tentu dari hasil kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Maka berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada PT Warna Alam Indonesia gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Tuage, *dkk*, (2014) gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja. Sehingga dibuktikan dengan hasil penelitian pada pegawai SEKDA Kabupaten Kepulauan Talaud, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun penelitian Wiguna (2015) pada PT. PLN (PERSERO) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan mampu memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja karyawan maka akan memberi dampak yang sangat baik bagi kinerja karyawan yang artinya kinerja karyawan meningkat.

Ariyani, *dkk*, (2016) mengatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. responden memiliki persepsi bahwa setiap karyawan dengan semua jabatan dan pekerjaan selalu dituntut untuk memberikan output yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga kinerja karyawan juga bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja masing-masing karyawan.

Maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan kontribusi yang baik, serta meningkatkan terhadap hasil kinerja karyawan.



Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, melalui komunikasi dapat menimbulkan kerja sama yang baik dalam bekerja serta mendapatkan informasi antara satu dengan yang lainnya serta komunikasi dapat membuat kinerja karyawan lebih mudah paham melalui interaksi komunikasi yang benar, baik itu sesama karyawan maupun pemimpin dengan karyawan.

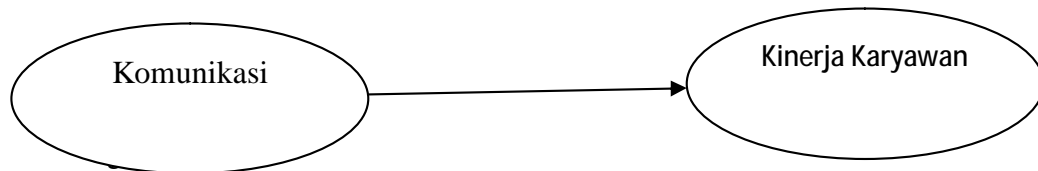
Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian Nurhamiden & Trang (2015) komunikasi telah terlaksana dengan positif terhadap kinerja polisi di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT MANADO bagian Patroli Jalan Raya.

Penelitian Wiguna (2015) menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan yang artinya adalah kinerja karyawan meningkat.

Adapun penelitian yang dikemukakan Sukarja & Machasin (2015) di Dinas Pendidikan Provinsi Riau, variabel komunikasi tidak berpengaruh parsial secara langsung terhadap variabel kinerja dan variabel komunikasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Penelitian Sumaki (2015) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, komunikasi yang dilakukan oleh setiap individu karyawan PT PLN (PERSERO) Area Manado sudah melakukan sesuai dengan indikator dari komunikasi yang diteliti.

Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari bagaimana karyawan melakukan interaksi komunikasi dengan baik dan benar.



Gambar II.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

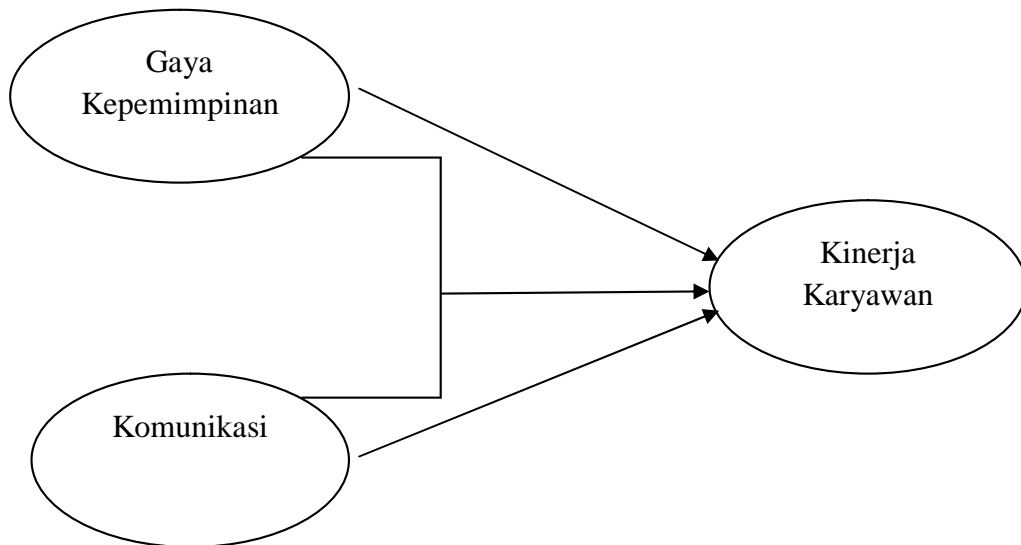
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Kiswanto (2010) Kinerja yang dilakukan dengan maksimal dapat mempertahankan eksistensi perusahaan. Melalui pelaksanaan kepemimpinan, pemimpin terus melakukan komunikasi terhadap sumber-sumber informasi yang akan di cari oleh karyawan di lapangan, Kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam memotivasi dan melakukan komunikasi menjadi andalan atau faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencari berita dan informasi yang lainnya.

Kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari sifat-sifat yang ditunjukkan oleh pemimpin di dalam mengorganisir bawahannya serta dalam berkomunikasi. Komunikasi pun dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengendalikan media telepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pemimpin dapat berjalan dengan baik. Hal ini lah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Kepemimpinan yang baik secara komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, disiplin dan kreativitas merupakan modal utama yang harus dimiliki para karyawan. Maka dari penelitian tersebut dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pemimpin harus berusaha menjaga agar dapat melaksanakan komunikasi yang baik.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan didalam perusahaan, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.



Gambar II.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. HIPOTESIS

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Maka dengan demikian berdasarkan teori diatas hipotesis yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan
- 2) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan
- 3) Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan asosiatif. Juliandi, *dkk*, (2015, hal.86) pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan hubungan atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal.85) penelitian jenis ini umumnya menyelidiki pada bagian permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang lebih singkat. Instrumen pengumpul data dapat digunakan seperti angket, wawancara, dan lainnya, serta permasalahan dalam penelitian dapat ditentukan diawal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat dalam tabel berikut:

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan asosiatif. Juliandi, *dkk*, (2015, hal.86) pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk menegetahui adanya keterkaitan hubungan atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal.85) penelitian jenis ini umumnya menyelidiki pada bagian permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang lebih singkat. Instrumen pengumpul data dapat digunakan seperti angket, wawancara, dan lainnya, serta permasalahan dalam penelitian dapat ditentukan diawal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah penelittian untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat dalam tabel berikut:

Table III-1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	<p>gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dengan menggunakan teknik-teknik manajemen untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam memajukan perusahaan.</p> <p>(Purwanto, 2006; Hakin & Yahya, 2014; Tampubolon, 20017; Soelistya, 2014)</p>	<p>Gaya kepemimpinan memiliki indikator yaitu sikap pimpinan, keberanian menerima risiko, ketepatan pen delegasian wewenang, kemampuan memimpin, visioner, latar belakang pengalaman, harapan (gaya atasan), inisiatif, konsiderasi, kharisma, motivasi, inspiratif, stimulasi, intelektual, individual, hubungan pimpinan dengan karyawan, penghargaan kepada karyawan, manajemen.</p> <p>(Setiawan & Mujiati, 2016; Arifin, <i>dkk</i>, 2017; Julianingtyas, 2012; Tumbol, <i>dkk</i>, 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberanian menerima risiko 2. Kharisma 3. Motivasi 4. Intelektual 5. Hubungan pimpinan dengan karyawan 	1 - 5	<p>1</p> <p>2</p> <p>3,4</p> <p>5</p> <p>6,7,8</p>

2	Komunikasi (X2)	komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang melibatkan dua orang atau lebih antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. (Utami & Hartanto, 2010; Purwanto, 2006; Oktavia, 2016; Romli, 2011)	indikator komunikasi yaitu komunikasi tertulis, lisan, pemahaman, kesenangan, sikap, hubungan makin baik, tindakan, kebijakan manajemen, perintah atasan, kooperatif, keakraban, laporan kerja, penyaluran aspirasi, informasi yang superior, informasi akurat, dan gerakan tubuh. (Kiswanto, 2010; Sumaki, dkk, 2015; Baba, 2014; Musriha, 2011)	1. Komunikasi tertulis 2. Komunikasi lisan 3. Perintah atasan 4. Keakraban 5. Informasi akurat 6. Gerakan tubuh 7. Laporan kerja	1 - 5	9 10,11 12 13,14 15,16 17 18,19,20
3	Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan dalam pencapaian sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi untuk melihat keberhasilan seseorang dari secara keseluruhan dalam melaksanakan tugasnya. (Tucunan, dkk, 2014; Moehariono, 2012; Mamahit, 2013; Maulizar, dkk, 2012)	Indikator kinerja yaitu efektif, efisien, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan, disiplin kerja, pengetahuan pekerjaan, pendapat, keputusan, perencanaan dan daerah organisasi. (Moehariono, 2012; Kiswanto,2010; Kristiyanti, 2012; Hidayat & Taufiq, 2015)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 7. Pengetahuan pekerjaan 8. Disiplin kerja	1 - 5	21,22 23,24 25,26 27,28 29 30 31 32

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT Bank X Syariah Cabang Y Medan

Waktu Penelitian : Pada bulan Desember 2018 - selesai

Tabel III.2
Pelaksanaan Penelitian

No	JENIS KEGIATAN	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019												
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
1	Prariset/penelitian	■																																								
2	Pengajuan judul	■																																								
3	Penyusunan Proposal			■	■																																					
4	Seminar Proposal					■																																				
5	Revisi proposal						■	■	■	■	■																															
6	Penyusunan skripsi										■	■																														
7	Penyerahan kuesioner												■	■																												
8	Pengolahan data														■	■	■																									
9	Bimbingan skripsi															■	■	■	■																							
10	Pengesahan skripsi																																							■		
11	Sidang meja hijau																																							■		

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 51) populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Dalam hal ini populasi yang diteliti oleh penulis adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank X Syariah Cabang Y Medan berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2017, hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2017, hal. 85) *sampling jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh*, karena populasinya kurang dari 100 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan Medan sebanyak 35 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 115) teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Angket (Questioner)

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal.69) angket (questioner) merupakan suatu daftar pertanyaan maupun pernyataan yang disusun oleh penulis untuk mengetahui pendapat maupun persepsi dari responden tentang suatu variabel yang diteliti.

Dengan demikian sekumpulan pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan penulis kepada responden di objek penelitian PT Bank X Syariah Cabang Y Medan guna untuk mendapatkan hasil jawaban atas masing-masing variabel. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (opsi) sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Kemudian data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data tersebut.

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017, hal. 121) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian

validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi dengan menggunakan bantuan software SPSS.

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

sumber : Sugiyono (2017, hal. 121)

Keterangan:

r_{xy}	=	Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
n	=	Banyaknya pasangan pengamatan.
$\sum x$	=	Jumlah pengamatan variabel X.
$\sum y$	=	Jumlah pengamatan variabel Y.
$(\sum x^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel X.
$(\sum y^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y.
$(\sum x)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel X.
$(\sum y)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y.
$\sum xy$	=	Jumlah hasil kali variabel X dan Y.

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Namun walaupun positif, perlu nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni $r_{hitung} > r_{table}$, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir

instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 133).

Tabel III.4
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,606 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,613 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,403 (positif)	0,016 < 0,05	Valid
4	0,402 (positif)	0,017 < 0,05	Valid
5	0,589 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,584 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,367 (positif)	0,030 < 0,05	Valid
8	0,436 (positif)	0,009 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Dari tabel III.4 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 8 kuesioner tabel gaya kepemimpinan memiliki nilai valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.5
Validitas Variabel Komunikasi (X2)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,441 (positif)	0,008 < 0,05	Valid
2	0,606 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,682 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,606 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,606 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,682 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,466 (positif)	0,005 < 0,05	Valid
8	0,677 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,732 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,501 (positif)	0,002 < 0,05	Valid
11	0,470 (positif)	0,004 < 0,05	Valid
12	0,646 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Dalam tabel III.5 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 12 kuesioner memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.6
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,396 (positif)	0,019 < 0,05	Valid
2	0,336 (positif)	0,048 < 0,05	Valid
3	0,434 (positif)	0,009 < 0,05	Valid
4	0,628 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,460 (positif)	0,005 < 0,05	Valid
6	0,405 (positif)	0,016 < 0,05	Valid
7	0,594 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,256 (positif)	0,038 < 0,05	Valid
9	0,540 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
10	0,624 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,591 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Dalam tabel III.6 menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dari 11 kuesioner tabel kinerja karyawan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 80) uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal, kestabilan dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

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

Sumber: (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 82)

Keterangan:

- r = reliabilitas instrumen
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sigma 1^2$ = varians total

Menurut Ghozali (Juliandi, *dkk*, hal. 83) kriteria pengujiannya adalah jika nilai (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrumen penelitian adalah reliabel.

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,700	Reliabel
Komunikasi	0,748	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,710	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) Untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar $0,700 > 0,6$ Variabel komunikasi (X2) adalah sebesar $0,748 > 0,6$ dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,710 > 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut.

Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang tidak baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 161) digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Menurut Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.162) dasar pengambilan keputusan digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik point menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.157)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = konstanta

b_1, b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

1. Uji Signifikan “t”

Uji signifikan yaitu menguji apakah dalam variabel bebas (X_1), mempunyai pengaruh secara parsial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

$H_0: b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0: b_1: b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara persial (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “t” yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 184)

Keterangan :

t : Nilai t hitung

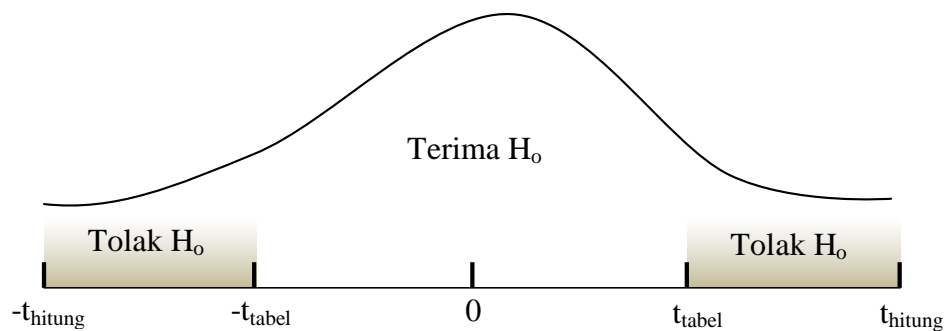
r : Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut ini.



Gambar III.1

2. Uji Signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (X_1, X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut ini :

$H_0: b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F”, sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R_{2/k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 199)

Keterangan :

F_h : F hitung

R² : Koefisien korelasi ganda

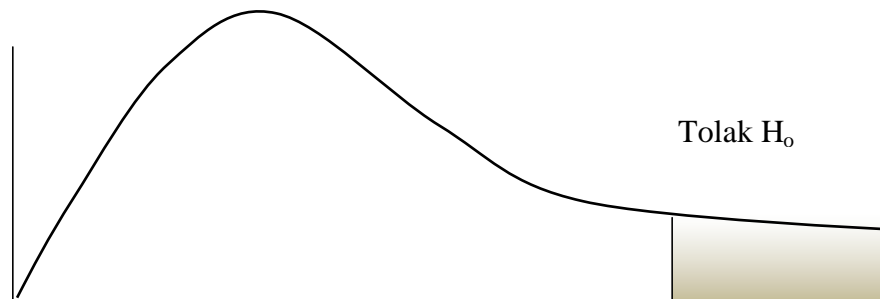
k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel.

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ tolak maka H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.

- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ terima maka H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.



Gambar III.2

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Dalam hal ini menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

Keterangan :

D : Determinasi

r : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentase kontribusi

Dalam hal ini Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 12 pernyataan untuk variabel Komunikasi (X2), dan 11 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini ditujukan kepada 35 karyawan tetap pada PT Bank X syariah Cabang Y Medan sebagai responden yang menjadi sampel penelitian dengan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Penghitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X1 dan X2.

a) Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	24	68.6	68.6	68.6
Valid Perempuan	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 24 orang (68,6%) laki-laki dan perempuan 11 orang (31,4). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki-laki 24 orang dan perempuan 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa besar karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan berjenis kelamin laki-laki karena di perusahaan banyak memiliki karyawan laki-laki untuk bekerja di bagian kredit.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	4	11.4	11.4	11.4
	21 - 30 Tahun	8	22.9	22.9	34.3
	31 - 40 Tahun	14	40.0	40.0	74.3
	41 - 50 Tahun	5	14.3	14.3	88.6
	> 50 Tahun	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat responden yang berusia < 21 tahun sebanyak 4 orang atau (11,4%), responden yang berusia 21-20 tahun sebanyak 8 orang atau (22,9%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau (40,0%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau (14,3%), responden yang berusia >50 tahun sebanyak 4 orang atau (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata berumur 31-40 tahun sebanyak 14 orang (40,0%) yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relatif memuaskan.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	20.0	20.0	20.0
	Diploma	5	14.3	14.3	34.3
	S1	16	45.7	45.7	80.0
	S2	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat responden yang tingkat pendidikannya, responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK sebanyak 7 orang atau (20,0%), responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 5 orang atau (14,3%), responden yang tingkat pendidikannya S1 sebanyak 16 orang atau (45,7%), responden yang tingkat pendidikannya S2 sebanyak 7 orang atau (20,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan sebagian besar tingkat pendidikannya S1 sebanyak 16 orang (45,7%) yang berarti tingkat pendidikannya relatif baik.

b) Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), dan Komunikasi (X2). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden berikut in penulis sajian hasil angket yang telah disebarakan yaitu :

Tabel IV.5

Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,9	18	51,4	9	25,7	0	0	0	0	35	100
2	11	31,4	22	62,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
3	11	31,4	13	37,1	11	31,4	0	0	0	0	35	100
4	19	54,3	11	31,4	5	14,3	0	0	0	0	35	100
5	5	14,3	21	60,0	9	25,7	0	0	0	0	35	100
6	23	65,7	7	20,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
7	9	25,7	18	51,4	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100
8	7	20,0	10	28,6	18	51,4	0	0	0	0	35	100
9	14	40,0	10	28,6	11	31,4	0	0	0	0	35	100
10	8	22,9	17	48,6	10	28,6	0	0	0	0	35	100
11	10	28,6	17	48,6	8	22,9	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagaimana responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja, sebagaimana responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62,9%.
3. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan prosedur, sebagaimana responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%.
4. Jawaban responden tentang sayamampu menyelesaikan setiap pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 54,3%.
5. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan telah memenuhi standar mutu perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60,0 %.
6. Jawaban responden tentang saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagaimana responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.
8. Jawaban responden tentang saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.

9. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%.
10. Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.
11. Jawaban responden tentang saya selalu mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan sesuai dengan prosedur kerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel kinerja karyawan (Y) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju pada pernyataan setiap item yang penulis berikan. Hal ini memberikan gambaran bahwakaryawan sudah merasa puas dengan hasil kinerjanya yang telah ia berikan kepada perusahaan.

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,9	18	51,4	9	25,7	0	0	0	0	35	100
2	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100
3	10	28,6	14	40,0	11	31,4	0	0	0	0	35	100
4	12	34,3	15	42,9	8	22,9	0	0	0	0	35	100
5	19	54,3	12	34,3	4	11,4	0	0	0	0	35	100
6	10	28,6	14	40,0	11	31,4	0	0	0	0	35	100
7	23	65,7	7	20,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
8	10	28,6	15	42,9	10	28,6	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data diolah (2019)

1. Jawaban reponden tentang atasan saya sangat yakin mengambil keputusan dan selalu siap dalam menghadapi risiko yang akan terjadi

kedepannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.

2. Jawaban responden tentang saya menghormati atasan saya dan sangat meyeganinya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
3. Jawaban responden tentang atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%.
4. Jawaban responden tentang atasan saya selalu memberikan arahan setiap harinya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 42,9%.
5. Jawaban responden tentang atasan saya memiliki ide kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 54,3%.
6. Jawaban responden tentang atasan saya orang yang peduli kepada bawahannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%.
7. Jawaban responden tentang atasan saya tidak membedakan posisi jabatan yang ada di perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
8. Jawaban responden tentang atasan saya menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 42,9%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel gaya kepemimpinan (X1) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju pada pernyataan terhadap setiap item yang penulis berikan. Hal ini menentukan gambaran bahwa karyawan menyukai gaya kepemimpinan atasan di perusahaan tersebut.

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Komunikasi (X2)

No	Variabel Komunikasi (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,9	16	45,7	11	31,4	0	0	0	0	35	100
2	8	22,9	18	51,4	9	25,7	0	0	0	0	35	100
3	11	31,4	15	42,9	9	25,7	0	0	0	0	35	100
4	8	22,9	18	51,4	9	25,7	0	0	0	0	53	100
5	8	22,9	18	51,4	9	25,7	0	0	0	0	35	100
6	11	31,4	15	42,9	9	25,7	0	0	0	0	35	100
7	18	51,4	12	34,3	5	14,3	0	0	0	0	35	100
8	6	17,1	16	45,7	13	37,1	0	0	0	0	35	100
9	13	37,1	13	37,1	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100
10	14	40,0	10	28,6	11	31,4	0	0	0	0	35	100
11	8	22,9	19	54,3	8	22,9	0	0	0	0	35	100
12	10	28,6	16	45,7	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100

Sumber : Data diolah (2019)

1. Jawaban responden tentang saya membuat laporan kerja dengan bahasa yang baik dan benar, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%.
2. Sesama karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan informasi terbaru kepada nasabah untuk mencapai target perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 42,9%.

4. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai perintah dan arahan atasan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.
5. Jawaban responden tentang saya menjalin kerja sama yang baik antara sesama karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.
6. Komunikasi antar bagian divisi kerja di dalam lingkup perusahaan terjalin dengan baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 42,9%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada karyawan lain untuk pencapaian tujuan perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.
8. Dalam melayani nasabah, saya selalu bertanya data pribadi nasabah agar lebih akurat seperti tanda pengenal, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan salam seperti gerakan tangan, senyum terhadap nasabah sesuai dengan standar prosedur kerja perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%.
10. Laporan hasil pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan mendapat respon yang baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%.

11. Karyawan bertanggung jawab atas laporan kerjanya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 54,3%.
12. Jawaban responden tentang saya membuat laporan kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari nilai hasil kuesioner indikator komunikasi (X2) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju terhadap pernyataan setiap item yang penulis berikan. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan merasa komunikasi yang terjalin di perusahaan sudah cukup baik antar sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan.

B. Pembahasan

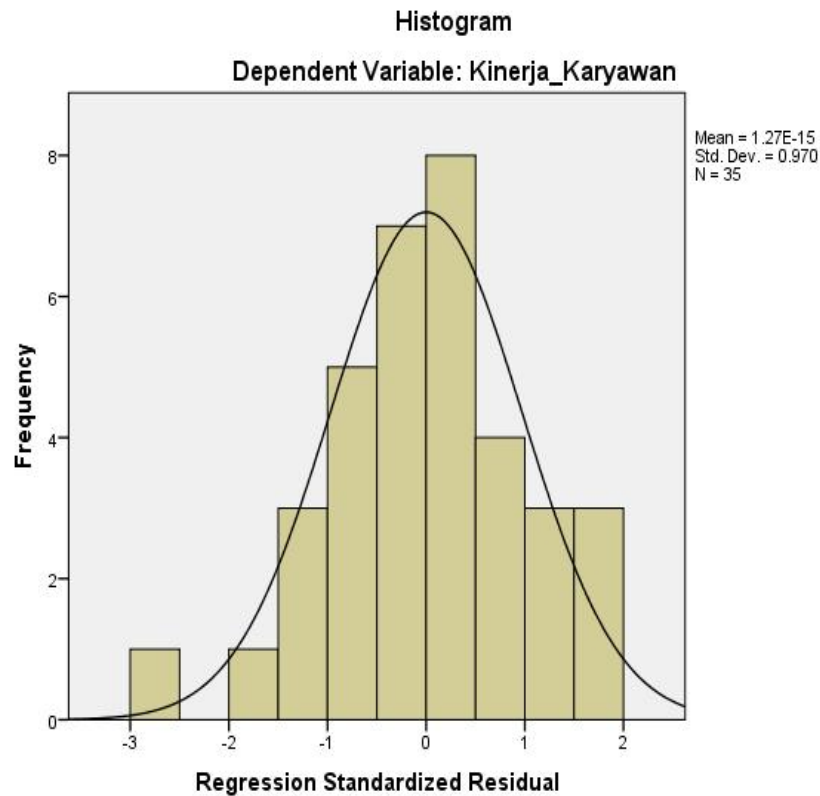
1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Uji Normalitas

pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang tidak baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar IV.1
Uji Normalitas Histogram

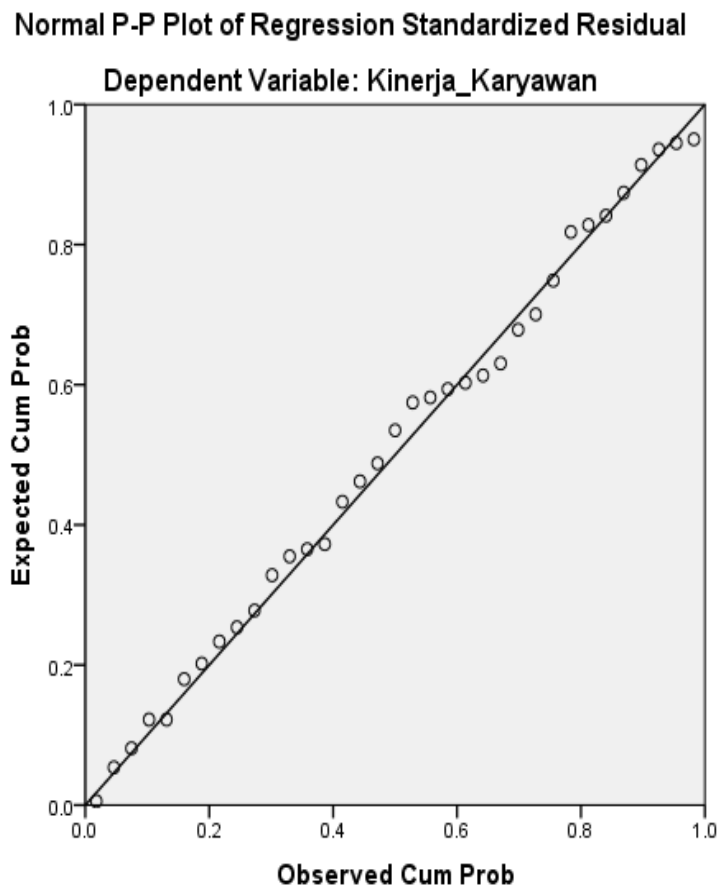


Sumber: Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas diistribusi data mengikat kurva berbentuk lonceng yang sedikit condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV.2
Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber: Hasil Pengelohan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan pada gambar 4.6 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada

atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan	.504	1.986
	Komunikasi	.504	1.986

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

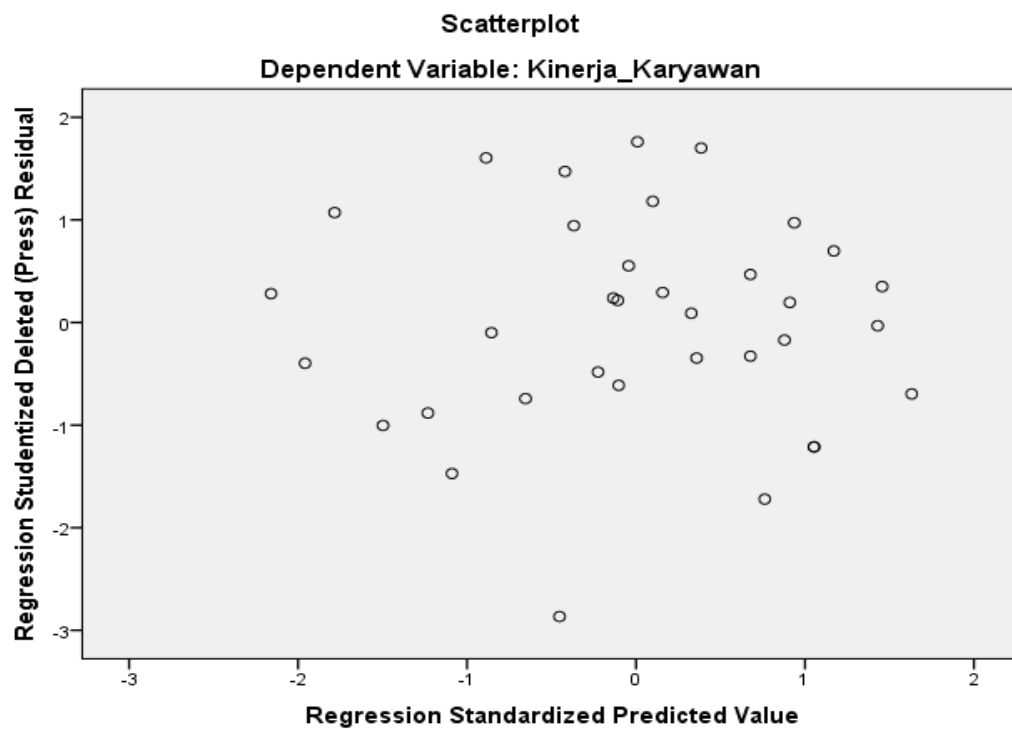
Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu Gaya kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai angka nilai *tolerance* $0,505 \leq 0,10$ dan nilai *VIF* $1,986 \geq 10$, hal ini berarti regresi yang dipakai untuk dua variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Menurut Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.162) dasar pengambilan keputusan digunakan untuk menentukan

heterokedastisitas adalah Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik point menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV.3
Grafik Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengelohan Data SPSS 20.0 (2019)

Gambar diatas memperhatikan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui gaya kepemimpinan dan komunikasi pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan pada tabel IV.7. Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.157)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b1, b2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

Tabel IV.9

Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.552	5.027		2.099	.044
	Gaya_Kepemimpinan	.777	.211	.582	3.681	.001
	Komunikasi	.175	.114	.242	1.533	.135

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0 (2019)

Dari tabel diatas maka dapat diketahuo nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 10,552

Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,777

Komunikasi (X2) = 0,175

Dari tabel IV.9 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,552 + 0,777 X_1 + 0,175 X_2$$

Keterangan:

Berdasarkan tabel IV.6 yang dikemukakan bahwa dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 10,552 + 0,777 X_1 + 0,175 X_2$ Dalam menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier berganda pada masing-masing nilai yang dikemukakan tersebut maka dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai constant (α) diperoleh sebesar 10,552 dalam kategori positif, dengan pengertian jika dapat penambahan nilai pada gaya kepemimpinan dan komunikasi aka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar nilai gaya kepemimpinan dan komunikasi ditambahi nilai konstanta sebesar 10,552. Namun sebaliknya jika tidak ada penambahan pada gaya kepemimpinan dan komunikasi maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 10,552.

Adapun koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (β_1) bertanda positif sebesar 0,777 maka diartian bahwa jika terjadi penambahan peningkatan sebesar 1 point pada gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi nilai peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel kinerja

karyawan tetap. Sementara itu koefisien regresi pada variabel komunikasi (β_2) bertanda positif sebesar 0,175 diartikan bahwa jika ada penambahan peningkatan sebesar 1 point pada komunikasi maka akan mempengaruhi peningkatan nilai loyalitas dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan tetap.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan “t”

Uji signifikan yaitu menguji apakah dalam variabel bebas (X_1), mempunyai pengaruh secara persial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.10
Uji Signifikan “t”

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.552	5.027		2.099	.044
	Gaya_Kepemimpinan	.777	.211	.582	3.681	.001
	Komunikasi	.175	.114	.242	1.533	.135

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengelohan Data SPSS 20.0 (2019)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstanta (α) = 5% dengan dua arah dengan nilai $n = 35 - 2 = 33$ adalah 1,692 Berdasarkan tabel diatas

maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 3,681$

b) $t\text{-tabel} = 1,692$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

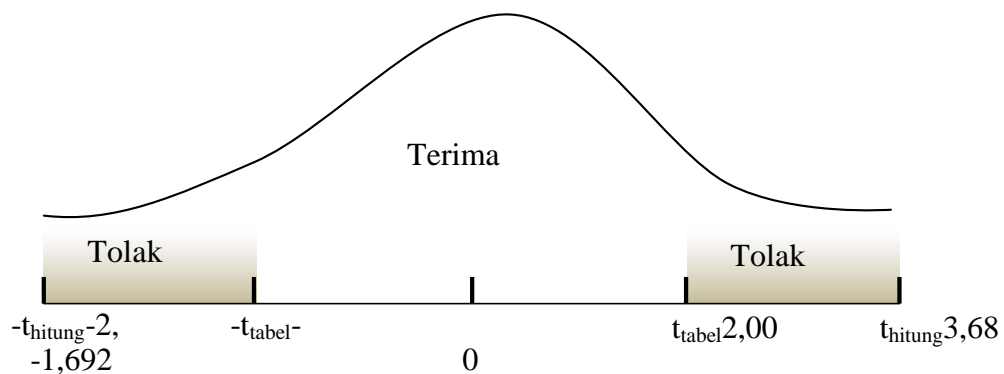
H_0 diterima jika : $-1,692 \leq t \text{ hitung} \leq 1,692$

H_a diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 1,692$ dan $- t \text{ hitung} \leq -1,692$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,681 > t-tabel 1,692 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

1) signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut ini.



Gambar IV.4

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 20.0 dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

c) $t\text{-hitung} = 1,533$

d) $t\text{-tabel} = 1,692$

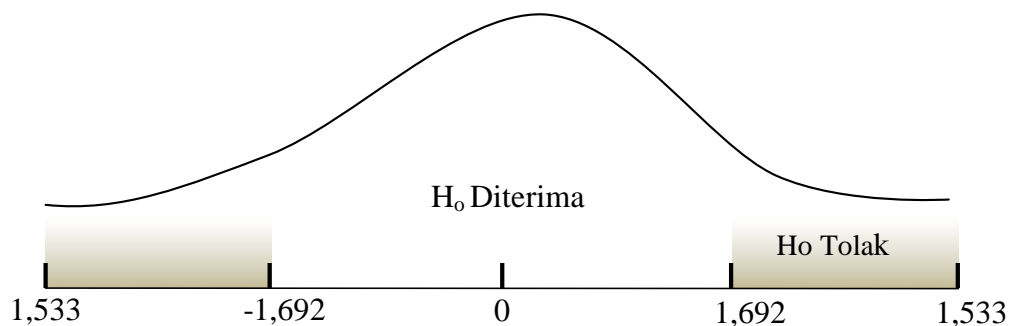
Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $1,692 \leq t\text{ hitung } 1,533$

H_a diterima jika : $t\text{ hitung} \geq 1,692$ dan $-t\text{ hitung} \leq 1,692$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $1,533 > t\text{-tabel } 1,692$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,135 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan namun tidak signifikan pada karyawan PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.



Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Signifikan (uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

$$F_h = \frac{R_{2/k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h : F hitung

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.120	2	152.060	23.681	.000 ^b
	Residual	205.480	32	6.421		
	Total	509.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20.0, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) F hitung = 23,681
- 2) F tabel = 3,29

Kriteria Pengujian :

- 1) Tolak Ho apabila F hitung < 3,16 atau -F hitung > -3,29
- 2) Terima Ha apabila Fhitung > 3,16 atau -Fhitung < 3,29

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV.11 diatas dapat nilai F hitung 23,681 sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 32$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,29. Jadi F hitung 23,681 > F tabel 3,29 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan (Ho ditolak). Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank X Syariah Cabang Y Medan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya.

Berikut tabel koefisien determinasinya:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 ^a	.597	.572	2.53402	2.259

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi (variabel independen) sebesar 59% sedangkan selebihnya sebesar 41% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,597 \times 100\% \\
 &= 59,7\%
 \end{aligned}$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi (variabel dependen) sebesar 59,7%, sedangkan selebihnya sebesar 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

C. Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komunikasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih dari rinci hasil analisi dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t_{hitung} sebesar 3,681 sedangkan $t_{tabel} = 1,692$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ H_0 ditolak. H_a ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wiguna (2015) pada PT. PLN (PERSERO) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan mampu memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja karyawan maka akan memberi dampak yang sangat baik bagi kinerja karyawan yang artinya kinerja karyawan meningkat.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil t_{hitung} sebesar 1,533 sedangkan $t_{tabel} = 1,692$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,135 > 0,05$ H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurhamiden & Trang (2015) komunikasi telah terlaksana dengan positif terhadap kinerja polisi di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT MANADO bagian Patroli Jalan Raya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil pengujian diatas secara simultan $23,681 > 3,29$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahawa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,597 menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) memepengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 59,7% siasanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kiswanto (2010) bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan didalam perusahaan, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t_{hitung} sebesar 3,681 sedangkan $t_{tabel} = 1,692$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ H_0 ditolak. H_a ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.
2. Secara parsial Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil t_{hitung} sebesar 1,533 sedangkan $t_{tabel} = 1,692$ dan mempunyai angka yang tidak signifikan sebesar $0,135 > 0,05$ H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.
3. Secara Simultan diperoleh nilai sebesar $23,681 > 3,29$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan

(X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank X Syariah Cabang Y Medan.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan seharusnya perusahaan lebih melengkapi fasilitas perusahaan untuk kebutuhan kerja didalam perusahaan agar karyawan lebih bersemangat dan lebih rajin mengerjakan tugasnya. Sehingga karyawan juga lebih nyaman ketika bekerja dengan fasilitas yang lengkap dan tidak ada yang kurang satupun.
2. Sebaiknya pimpinan yang ada di perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam bentuk simpatik dan peduli terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan sebaiknya memiliki gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan agar terjalin kedekatan antara pemimpin dengan bawahan serta menjalin komunikasi antar atasan dengan bawahan tanpa pandang melihat status jabatan.
3. Sebaiknya komunikasi di perusahaan terjalin baik antar semua yang bekerja di perusahaan baik atasan maupun bawahan untuk menghindari terjadinya pertikaian atau perbedaan pendapat yang berujung tidak baik atau tidak sejalan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F., & Harefa, S. Y. (2016). Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan*, 17 (2), 147.
- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat dua.
- Ariyani, R. I., Aini, Q., & Tjahtjono, H. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5 (2), 6.
- Asman, I., & Rusli, Z. (2014). Penilaian Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 5 (1), 39.
- Astuti, D. A. (2006). Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif dengan Assessment Centre. *Jurnal Manajemen*, 6 (1), 26.
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 18 (4), 533.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Faustyna, & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1), 71.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Keempat; P. Harto, ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R., & Yahya, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAMI Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 24 (1), 70.

- Harsono, A. Y., Supratomo, & Farid, M. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu. *Jurnal Komunikasi KAREBA*, 4 (3), 334.
- Hermawan, A. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19 (1), 89-97.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Julianingtyas, B. N. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen or Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1 (1), 10.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6 (1), 1431.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3 (3), 104.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77-97.
- Maharani, F. L., DS, S. P., & W, S. M. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 13 (2), 67.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1 (4), 938.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajeme Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulizar, Musnadi, S., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 1 (1), 60-61.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1(1)*, 11.
- Musriha. (2011). Pengaruh Servicescape dan Kualitas Komunikasi Karyawan Terhadap Loyalitas Nasabah Melalui Kepuasan Nasabah Bank Mandiri di Surabaya. *Ekuitas, 15 (2)*, 255.
- Nofrion. (2016). *Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Nurhamiden, R. K., & Trang, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada POLDA SULUT MANADO. *Jurnal EMBA, 3 (3)*, 979.
- Oktavia, F. (2016). Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa Dalam Memediasi Kepentingan PT Bukit Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk. *ejournal Ilmu Komunikasi, 4 (1)*, 241.
- Pangandaheng, S. C., S.Saerang, I., & Loindong, S. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, 5 (2)*, 2363.
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Of Social and Industrial Psychology, 1 (2)*, 23.
- Prayogi, M. A., & Taufik, M. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings 1st International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–446.
- Purawanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Komunikologi, 1 (2)*, 61.
- Rani, I, H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 3 (2)*, 165.
- Rasyid, A. (2013). Analisis Gaya Kepemimpinan Bupati Periode 2014-2019. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, 6 (1)*, 35.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Masa kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.

- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawn PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (12), 7968.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 62.
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif fan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Pegawai di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1), 1.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Oragnisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasa Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7 (2), 281.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (05), 542.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: MedPress.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Admisistrasi Bisnis*, 1 (1), 54.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT Bank Nrgara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, 3 (4), 17.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisi Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*, 9 (3), 108.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Tuage, J., Tewal, B., & Uhing, Y. (2014). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SEKDA Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 2 (1), 372.
- Tucunan, R. J., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (9), 536.
- Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 2 (1), 40.
- Utami, S. S., & Hartanto, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (1), 62.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (1), 2.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1), 107.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiguna, I. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, KOMunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (9), 2529.
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Warna Alam Indonesia). *Diponegoro Journal Of Manajement*, 4 (2), 4-5.