

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAILINK MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**RAHMI AULIA**  
**NPM 1405161088**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RAHMI AULIA  
N P M : 1405161088  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAILINK MEDIAN**

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Ir. AL RIDY IRSAH, M.M.

Penguji II

H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A.

Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

H. JANI RI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RAHMI AULIA  
N P M : 1405161088  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAILINK  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rahmi Aulia  
NPM : 1405161088  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/PSY~~)  
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 13-12-2017  
Pembuat Pernyataan





NB :

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : RAHMI AULIA  
NPM : 1405161088  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. RAILINK MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/ - 18 2	Buat abstrak skripsi dengan satu alinea standar yang ditulis Penulis, pembeda pada Pembas, Penulis, Karyalaksana FEB UMSU dan EYD Bahasa Indonesia.		
21/ - 18 2	Buat daftar lampiran dan satu lampiran diberi nomor. Perbaiki penulisan berdasarkan hasil analisis dan implementasi yang harus ditulis penulisan Periksa kalimat standar benar berulang.		
21/ - 18 3	Perbaiki selanjut isi skripsi dan Bab - I s.d Bab V.		

Acc. disid. nglk

21/3/18

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2018  
Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

## ABSTRAK

**RAHMI AULIA, NPM 1405161088.** Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Railink Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja Karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada karyawan atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas. Dan komunikasi merupakan proses pertukaran pesan-pesan atau simbol penyampaian pesan kepada penerima pesan sehingga terjadinya interaksi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Railink Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 116 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier linier berganda, uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t variabel Kepemimpinan  $t_{hitung}$  sebesar -0.821 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai variabel Komunikasi  $t_{hitung}$  sebesar 3,942 sedangkan  $t_{tabel}$  2,000.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan. Nilai uji F diperoleh  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $7,931 > 3,15$  sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi 0,212 atau 21,2% artinya kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 78,8% dipengaruhi variabel lain.

Kesimpulan penelitian secara persial ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan ada pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan tak lupa pula shalawat berangkaikan salam atas junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, Penulis mendapatkan bimbingan, saran dan bantuan baik material maupun spiritual dari segenap pihak. Maka dengan ketulusan hati Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah, karunia dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua Orang Tua Ibu tersayang Asnawati Nasution, S.Pd dan Ayah Syahril, S.Ag yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, pengorbanan dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H Januri, S.E., M.M.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku WD III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk bimbingan, petunjuk dan saran sehingga penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh Staff Pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Saudara kandung saya Muhammad Rifal, S.E., Ns. Khairunnisak, S.Kep. dan Hafidz Zurrahman.
11. Sahabat-sahabat saya Ismaya Sari, Fatmah Saragih dan Nia Kusniawati.
12. Serta tak lupa kepada teman-teman di kelas E Manajemen Malam stambuk 2014.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik mengenai isi maupun dalam pemakaian bahasa. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, kritikan dan saran yang konstruktif merupakan bagian yang sangat diharapkan untuk memperbaiki skripsi ini terwujud.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembacanya dan kiranya Allah SWT sentantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Amiin Yaa Rabbal'Alamin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Maret 2018

Penulis

**RAHMI AULIA**  
**1405161088**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah .....	7
2. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja .....	9
b. Arti Penting Kinerja.....	11
c. Penilaian Kinerja.....	11
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
f. Indikator-Indikator Kinerja .....	14

2.	Kepemimpinan.....	15
a.	Pengertian Kepemimpinan.....	15
b.	Gaya Kepemimpinan .....	17
c.	Tipe Kepemimpinan .....	18
d.	Fungsi Pokok Kepemimpinan.....	19
e.	Indikator-Indikator Kepemimpinan.....	20
3.	Komunikasi.....	21
a.	Pengertian Komunikasi.....	21
b.	Indikator-Indikator Komunikasi.....	24
c.	Tipe-Tipe Komunikasi.....	25
d.	Hambatan-Hambatan dalam Komunikasi .....	27
B.	Kerangka Konseptual .....	28
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
C.	Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	33
B.	Definisi Operasional .....	33
1.	Variabel Terikat .....	33
2.	Variabel Bebas .....	34
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	36
1.	Tempat Penelitian.....	36

2. Waktu Penelitian .....	36
D. Populasi Dan Sampel .....	37
1. Populasi .....	37
2. Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
1. Angket Kuisisioner .....	38
2. Wawancara .....	43
F. Teknik Analisis Data .....	43
1. Regresi Linier Berganda .....	43
2. Asumsi Klasik .....	44
3. Uji t .....	45
4. Uji F .....	46
5. Koefisiensi Determinasi .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian .....	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
2. Identitas Responden .....	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
4. Uji Asumsi Klasik .....	56
a. Uji Normalitas Data .....	56
b. Uji Multikolienaritas .....	57
c. Uji Heteroskedastisitas .....	57
5. Regresi Linier Berganda .....	58
6. Pengujian Hipotesis .....	60

a. Uji Parsial (Uji t) .....	60
b. Uji F .....	61
7. Koefisien Determinasi .....	62
B. Pembahasan .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	65
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja .....	34
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan.....	35
Tabel III.3 Indikator Komunikasi.....	36
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian .....	37
Tabel III.5 Skala Likert.....	38
Tabel III.6 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan .....	40
Tabel III.7 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan.....	41
Tabel III.8 Uji Validitas Instrumen Komunikasi.....	41
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert .....	48
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	49
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Y .....	51
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>1</sub> .....	53
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>2</sub> .....	54
Tabel IV.9 Multikolinieritas .....	57
Tabel IV.10 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.11 Model Summary Ganda dan R Square.....	59
Tabel IV.12 Uji t.....	60
Tabel IV.13 Uji F.....	61
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi.....	62

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar IV.1 Uji Normalitas .....	56
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Uji Normalitas .....	67
Uji Multikolinieritas .....	68
Uji Heterokidastisitas.....	68
Koefisien Regresi Linier Berganda .....	69
Model Summery Ganda dan R Square .....	69
Hasil Uji F.....	70
Koefisien Determinasi (R-Square) .....	70

## DAFTAR PUSTAKA

- Aris Febri Rahmanto (2004) “Peran Komunikasi dalam suatu Organisasi” *Jurnal Komunikologi Vol. 1 No. 2*, September 2004 Dosen FIKOM Universitas INDONUSA EsaUnggul, Jakarta.
- Beny Usman (2013) “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013: 1-18. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Dewi Hanggraeni (2011), *Prilaku Organisasi*. Cetakan I, April 2011, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dudung Juhana, Kadir dan Daniel Yahya (2011) “Pengaruh Kepeimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 74-85. STIE Pasundan Bandung.
- Irham Fahmi (2013), *Perilaku Organisasi (teori, aplikasi dan kasus)*. Cetakan kedua. Bandung: ALFABETA, cv.
- Julia T. Wood (2013), *Komunikasi Teori dan Praktik (komunikasi dalam kehidupan kita)*. Edisi 6, Jakarta: Salemba Humanika.
- Payaman J. Simanjuntak (2011), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ketiga, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Poppy Ruliana (2014), *Komunikasi Organisasi Teori dan Study Kasus*. Cetakan pertama, Jakarta: Rajawali Pers.

Rensius Febriyandi (2016) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.

Rahmat Sukarja dan Machasin (2015), “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja”.*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VII No. 2 Mei 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Rochajat Harun dan Elvinaro Ardianto (2012), *Komunikasi Pembangunan & Perubahan Sosial*. Cetakan kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Sarita Permata Dewi (2012), “Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv 2016.

Suprihatmi Sri Wardiningsih (2012) “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi ”*Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, Fakultas ekonomi universitas Slametriya di Surakarta Vol. 6 No. 1, 12 Juni 2012.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2013), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan, faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Perusahaan dituntut untuk bisa menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Kinerja mengacu pada tingkat prestasi karyawan diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut berupa profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dan juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program ataupun kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi atau perusahaan (Irham Fahmi, 2013:127). Dan dengan adanya kinerja yang baik,

maka setiap pegawai dapat menyelesaikan beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Selain kinerja, kepemimpinan dalam suatu perusahaan juga sangat penting karena dengan adanya kepemimpinan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan dengan menaikkan kemauan untuk bekerja keras dan berkontribusi secara efisiensi. Selain itu karena dalam kepemimpinan yang baik dan efektif membangun, mendorong, dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2009:49).

Kinerja perlu dijadikan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas yang ada pada perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dalam organisasi terdapat dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam suatu organisasi yaitu keberadaan pimpinan sebagai atasan dan karyawan sebagai bawahan dan kedua belah pihak saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan keberadaannya (Veithzal, 2009:127).

Didalam Kepemimpinan pasti membutuhkan komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dengan bawahannya atau para karyawan. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan suatu pihak atau seseorang kepada orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Seperti melalui telephone, email, sms dan lainnya (Irham Fahmi, 2013:162).

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Muhammad 2011:7). Komunikasi dipandang sebagai suatu proses yang perannya sangat besar, karena komunikasi yang terjadi didalam suatu perusahaan nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan pegawai dan lainnya. Komunikasi memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik karyawan mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Apabila terjadi kesalahan dan hambatan yang terjadi dalam komunikasi akan menyebabkan kinerja organisasi perusahaan terhambat dan begitu juga sebaliknya.

Komunikasi juga dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet dan lainnya. Maka dengan itu kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pemimpin harus berusaha agar dapat berkomunikasi yang baik.

Pimpinan PT. Railink dalam menjalankan fungsi manajerialnya menerapkan bentuk komunikasi lisan dan tertulis. Sistem komunikasi yang digunakan yaitu komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upwardcommunication*) dan komunikasi horizontal. Komunikasi ke bawah dimulai dari manajemen puncak mengalir ke bawah melalui tingkatan manajer

sampai ke karyawan paling bawah dengan maksud untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, saran, nasehat, serta penilaian kepada bawahan tentang tujuan dan kebijaksanaan perusahaan. Fungsi komunikasi ke atas adalah untuk memberikan informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah, bentuk komunikasi ini berupa laporan, penjelasan, gagasan dan permintaan pengambilan keputusan.

Komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerja sama dari para pelaku yang terlibat. Komunikasi akan berlangsung baik apabila pihak-pihak yang berkomunikasi (dua orang tau lebih) sama-sama ikut terlibat dan sama-sama mempunyai perhatian yang sama terhadap topik atau pesan yang dikomunikasikan (Rochajat Harun & Elvinaro Ardianto, 2011:27)

Jenis penyampaian komunikasi lisan yang dilakukan PT. Railink Medan:

1. Mengadakan breafing setiap pagi yang dipimpin oleh team leader sebelum semua karyawan melakukan tugas masing-masing baik berupa nasehat, instruksi, dan pengarahan.
2. Menetapkan agenda rapat setiap akhir bulan yang dipimpin oleh pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan serta membahas masalah yang ada.
3. Pimpinan memberikan instruksi langsung kepada karyawan.

Jenis penyampaian komunikasi tertulis:

1. Komunikasi melalui peraturan tata tertib karyawan yang ada dibagikan kepada seluruh karyawan yang diterbitkan oleh perusahaan.
2. Komunikasi melalui papan pengumuman tentang agenda rapat, sosialisasi dan presentasi.

PT. Railink adalah perusahaan swasta yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan PT. Angkasa Pura II (Persero) yang menghadirkan sebuah layanan kereta api yang baru pertama kali hadir di Indonesia yaitu Kereta Api Bandara. KA Bandara ini diperuntukkan khusus untuk membawa penumpang yang akan menuju Bandara Kuala Namu dari pusat kota Medan ataupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja antara lain kurangnya ketelitian dan tanggung jawab kerja karyawan, sehingga masih sering terjadi kesalahan dalam pekerjaannya, kurangnya tingkat kesadaran karyawan akan standarisasi kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, kurangnya masukan dari pihak perusahaan yang digunakan untuk mengukur kemajuan standar dan kinerja kerja karyawan, alat atau sarana yang masih terbatas yang merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan, terbatasnya tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang tertentu sehingga membatasi kinerja, kurangnya peluang atau kesempatan karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja, karena tidak adanya apresiasi untuk hal tersebut sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan antara lain kurangnya pengarahan khusus dari pemimpin dalam hal meningkatkan kinerja karena selalu menyampaikan informasi melalui team leader, kurang memberikan perhatian atas kesejahteraan para karyawan, tidak memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat dan kurangnya ketegasan dalam menyampaikan suatu kebijakan.

Serta permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi ditemukan hal-hal seperti komunikasi yang masih sangat terbatas terlebih dalam hal menerima pendapat ataupun masukan dari para karyawan, rendahnya tingkat kemampuan untuk memahami situasi dan kondisi orang lain, Kurangnya komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah, masalah dalam hal ini yaitu masalah penyelesaian suatu pekerjaan yang tertunda dan juga masalah yang berkaitan dengan informasi yang masuk dan keluar di perusahaan, terdapat perbedaan komunikasi yaitu komunikasi tidak setara antara anggota satu dengan anggota lain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Railink Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Railink Medan adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja di perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sehinggal akan berdampak kepada kinerja pegawai.

2. Pimpinan kurang memberikan teguran pada sebagian karyawan yang tidak tetili dalam bekerja dan selalu menyerahkan tugas tersebut kepada team leader.
3. Kurang dan sangat terbatasnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga membatasi karyawan dalam menyampaikan pendapat maupun keluhan dalam pekerjaan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai namun dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan komunikasi dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai PT. Railink Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan?
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi pada PT. Railink Medan terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat kinerja karyawan sebagai pemberi pelayanan.

- b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

- c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan atau praktek diperusahaan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan dan komunikasi kinerja karyawan



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standarisasi yang ditentukan oleh setiap perusahaan. Kinerja mempunyai peran yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan perusahaan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2013:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut berupa profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dan juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program maupun kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Suprihatmi Sri Wardiningsih (2012) Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan

kinerja dari masing-masing. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Sedarmayanti (2007:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan).

Menurut Payaman (2011:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Hal ini berarti bahwa hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan

kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal didalam perusahaan.

#### **b. Arti Penting Kinerja**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Indra Bastian, 2001:329).

Menurut Sedarmayanti (2007:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan). Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

#### **c. Penilaian Kinerja**

Menurut Irham Fahmi (2013:136) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi

dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi pemerintah serta mengetahui dampak positif dan negatif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Penilaian kinerja umumnya dilakukan dengan cara membandingkan kinerja aktual yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap karyawan dengan standart kerjanya. Menurut Sugiyono (2010: 29) “Penilaian Kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”. Irham Fahmi (2013: 138) tahap penilaian terdiri dari tiga tahap inci:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar
3. Penegakan prilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah prilaku yang tidak diinginkan.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Irham Fahmi (2013:137) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Dan penilaian kinerja ini dimanfaatkan oleh perusahaan untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

**e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Dale Timple (2000) dalam Siti Munafiah (2011: 10-11) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Menurut Karjantoro (2004: 27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bukan hanya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan saja, tetapi masih banyak faktor lainnya. Selengkapnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut adalah :

1. Mutu hasil kerja
2. Volume hasil kerja
3. Pengetahuan/keterampilan teknis
4. Kemampuan mengorganisasi pekerjaan
5. Kehadiran tepat waktu
6. Kepemimpinan
7. Kerjasama
8. Inisiatif
9. Kemampuan mengemukakan pendapat
10. Kemampuan mencari peluang
11. Kreativitas
12. Ketekunan

**f. Indikator-Indikator Kinerja**

Adapun indikator- indikator kinerja menurut Hersey, (2007:102) sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

#### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7. Peluang

Peluang adalah kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dan indikator dari kinerja menurut Bernadine (2004) adalah sebagai berikut:

##### 1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penilaian aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

##### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

#### 4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Kadarusman (2012) kepemimpinan (Leadership) dibagi tiga, yaitu: (1) Self Leadership; (2) Team Leadership; dan (3) Organizational Leadership. Self Leadership yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. Team Leadership diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah team leader (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2013: 2) Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,

mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan (*leadership*) sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain kepemimpinan yaitu kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Irham Fahmi (2013: 68) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Dewi Hanggraeni (2011: 97) Kepemimpinan adalah bagaimana kita memengaruhi perilaku manusia. Kepemimpinan berkaitan tentang mengelola energy dengan baik, pertama dari dalam diri orang tersebut dan lalu memengaruhi lingkungan sekitar, jika tingkat energinya rendah, maka kepemimpinannya kemungkinannya akan lemah.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

## **b. Gaya Kepemimpinan**

Miftah Thoha (2007: 42) Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2. Kepemimpinan supportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari parabawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

**c. Tipe Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2002) terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu :

1. Tipe Otokratik

Dalam hal mengambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa

ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusannya.

## 2. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif. Ciri-cirinya adalah :

- a. Bersikap selalu melindungi
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- c. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri
- d. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui
- e. Melakukan pengawasan yang tertata, bersikap selalu melindungi

## 3. Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

## 4. Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadannya dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini

tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

#### 5. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

#### **d. Fungsi Pokok kepemimpinan**

Menurut Veithzal Rivai (2004: 53-56) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

##### 1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

##### 2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan

menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

### 3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

### 4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

## **e. Indikator-Indikator Kepemimpinan**

Robert House (2013:30) menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan:

#### 1. Direktif terdiri dari:

- a. Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka
- b. Pengarahan khusus dari pemimpin

#### 2. Supportive terdiri dari:

- a. Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif
- b. Memperhatikan kesejahteraan karyawan

3. Partipatif terdiri dari:
  - a. Memberikan kebebasan berpendapat
  - b. Mempertimbangkan saran
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi terdiri dari:
  - a. Menetapkan tujuan
  - b. Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Menurut Julia (2013: 3) Komunikasi adalah sebuah proses sistemis dimana orang berinteraksi dengan dan melalui symbol untuk menciptakan dan menafsirkan makna. Bagian dari defenisi ini yang pertama adalah proses yang artinya sedang berlangsung dan bergerak, bergerak semakin maju dan berubah secara terus menerus. Dan defenisi yang selanjutnya sistemis yang berarti bahwa terjadi dalam suatu sistem ada bagian yang saling berhubungan yang mempengaruhi satu sama lain.

Menurut Irham Fahmi (2013:162) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan suatu pihak atau seseorang kepada orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Seperti melalui telephone, email, sms dan lainnya. Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

Menurut Rochajat Harun & Elvinaro Ardianto (2011:27) komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerja sama dari para pelaku yang terlibat. Komunikasi akan berlangsung baik apabila pihak-pihak yang berkomunikasi (dua orang atau lebih) sama-sama ikut terlibat dan sama-sama mempunyai perhatian yang sama terhadap topik atau pesan yang dikomunikasikan.

Tindakan komunikasi dapat dilakukan dalam berbagai macam cara, baik secara verbal (dalam bentuk kata-kata, lisan maupun tulisan) ataupun secara nonverbal (tidak dalam bentuk kata-kata misalnya gesture, sikap, tingkah laku yang mengandung unsur komunikasi). Didalam perusahaan komunikasi dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Seperti berbicara secara tatap muka, berbicara melalui telfon mengirim email dan lainnya. Dan yang termasuk komunikasi tidak langsung adalah tindakan komunikasi yang dilakukan tidak secara personal tetapi melalui media perantara misalnya informasi melalui surat kabar, tv, radio dan media lainnya.

Poppy Ruliana (2014:1) menyatakan komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam.

Menurut Harun& Ardianto (2011:27) pengertian komunikasi memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Komunikasi adalah suatu proses

Artinya komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan serta berkaitan satu sama lain.

2. Komunikasi adalah upaya yang disengaja serta mempunyai tujuan  
Suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar disengaja serta sesuai dengan tujuan atau keinginan dari pelakunya.
3. Komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerja sama dari pelaku yang terlibat  
Komunikasi akan berlangsung baik apabila pihak-pihak yang berkomunikasi sama-sama ikut terlibat dan sama-sama mempunyai perhatian terhadap topik yang disampaikan .
4. Komunikasi bersifat simbolis  
Komunikasi pada dasarnya tindakan yang dilakukan dengan menggunakan symbol atau lambing. Dan lambang yang paling umum digunakan dalam komunikasi adalah bahasa verbal dalam bentuk kata-kata, kalimat, angka dan tanda-tanda.
5. Komunikasi bersifat transaksional  
Komunikasi pada dasarnya menuntut dua tindakan yaitu: memberi dan menerima.
6. Komunikasi menembus waktu dan ruang  
Maksudnya bahwa pelaku yang terlibat dalam komunikasi tidak harus bertemu dan bertatap muka. Adanya teknologi komunikasi bisa membantu seseorang melakukan komunikasi kepada orang lain seperti telephon, media sosial, dan lainnya.

Dari beberapa definisi komunikasi tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu, komunikasi merupakan proses pertukaran pesan-pesan atau simbol dari seseorang penyampai pesan (*communicator*) kepada penerima pesan

(*communican*). Sehingga terjadinya interaksi (timbal balik), demi kepentingan semua pihak. Karena didalam berkomunikasi dapat menciptakan persamaan pengertian, ide, pemikiran, dan sikap tingkah laku terhadap orang lain.

Aris Febri Rahmanto (2004) dalam proses komunikasi melibatkan beberapa komponen yaitu:

1. Komunikator (sumber)
2. Pesan
3. Saluran
4. Komunikan (organisasi/publik)
5. Efek

#### **b. Indikator-Indikator Komunikasi**

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2011 : 43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*opennes*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa positif (*positiveness*) Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang

mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif

5. Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

### c. Tipe-Tipe Komunikasi

Menurut Muhammad (2007: 108) menyebutkan bahwa komunikasi ke bawah dapat diklasifikasikan atas lima tipe yaitu :

#### 1. Instruksi Tugas

Merupakan pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan tersebut bervariasi bisa berupa perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu, alat-alat bantu melihat dan mendengar yang berisi pesan-pesan tugas dan sebagainya.

#### 2. Rasional

Merupakan pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas tersebut dengan aktivitas lain dalam organisasi. Kualitas dan kuantitas dari komunikasi rasional ditentukan oleh filosofi dan asumsi pimpinan mengenai bawahannya. Apabila pimpinan menganggap bawahannya pemalas atau hanya mau bekerja apabila dipaksakan maka pimpinan memberikan pesan yang bersifat rasional ini sedikit. Tetapi apabila pimpinan menganggap bawahannya merupakan orang yang dapat memotivasi diri sendiri dan produktif maka biasanya diberikan pesan rasional yang banyak.

### 3. Ideologi

Merupakan perluasan dari pesan rasional dimana dalam pesan rasional terdapat penjelasan tugas dan kaitannya dengan perspektif organisasi sedangkan pada pesan ideologi lebih pada mencari penopang dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.

### 4. Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi, peraturan-peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional. Contoh dari pesan informasi adalah buku *handbook*.

### 5. Balikan

Merupakan pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu bentuk sederhana dari balikan ini adalah pembayaran gaji karyawan yang telah siap melakukan pekerjaannya atau apabila tidak ada informasi dari atasan yang mengkritik pekerjaannya berarti pekerjaannya sudah memuaskan. Sebaliknya apabila hasil pekerjaan karyawan kurang baik maka balikan yang diberikan mungkin berupa kritikan atau peringatan terhadap karyawan tersebut.

#### **d. Hambatan-hambatan dalam Komunikasi**

Menurut Ruslan (2008: 9-10) hambatan-hambatan dalam komunikasi adalah:

1. Hambatan dalam proses penyampaian

Hambatan disini bisa datang dari pihak komunikatornya yang mendapat kesulitan dalam menyampaikan pesan-pesannya, tidak menguasai materi pesan dan belum memiliki kemampuan sebagai komunikator yang handal. Hambatan ini bisa juga berasal dari penerima pesan tersebut karena sulit nya komunikasi dalam memahami pesan itu dengan baik. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat penguasaan bahasa, pendidikan, intelektual dan sebagainya yang terdapat dalam diri komunikan.

2. Hambatan secara fisik

Sarana fisik dapat menghambat komunikasi yang efektif, misalnya pendengaran kurang tajam dan gangguan pada sistem pengeras suara yang sering terjadi dalam suatu pertemuan. Hal ini dapat membuat pesan-pesan itu tidak efektif sampai dengan tepat kepada komunikan.

3. Hambatan samantik

Hambatan segi samantik yaitu adanya perbedaan pengertian dan pemahaman antara pemberi pesan dan penerima tentang satu bahasa atau symbol. Mungkin saja yang disampaikan terlalu teknis dan formal, sehingga menyulitkan pihak komunikan yang tingkat pengetahuan dan pemahamannya minim akan hal itu.

4. Hambatan social

Hambatan adanya perbedaan yang cukup lebar dalam aspek kebudayaan, adat istiadat, kebiasaan, persepsi dan nilai-nilai yang

dianut sehingga kecendrungan kebutuhan serta harapan-harapan kedua belah pihak yang berkomunikasi juga berbeda.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara konseptual kinerja merupakan hubungan antara proses dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memperoleh hasil maksimal yang akan dicapai oleh perusahaan. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dalam organisasi terdapat dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam suatu organisasi yaitu keberadaan pimpinan sebagai atasan dan bawahan sebagai pegawai dan kedua belah pihak saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan keberadaannya (Veithzal Rivai, 2009:127).

Kepemimpinan merupakan faktor pendorong kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu kepemimpinan juga merupakan upaya untuk menggerakkan segenap potensi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Semakin baik kepemimpinan yang ada di perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Pendapat di atas selaras dengan pendapat Dudung Juhana, Kadir, Daniel Yahya (2011) terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

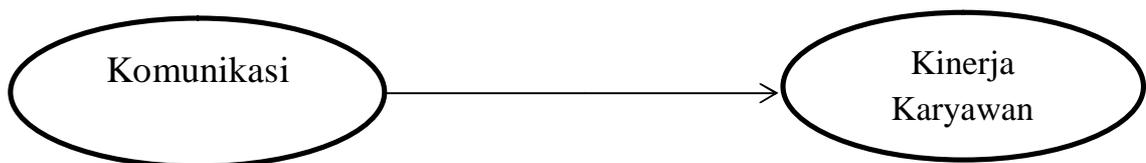


**Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan hal sangat penting di dalam perusahaan. Perusahaan harus mengelola dan mengontrol komunikasi dengan baik. Baik itu komunikasi formal, maupun komunikasi informal. Karena gangguan dalam berkomunikasi dapat menghambat laju kinerja. Laju kinerja yang terhambat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan kinerja yang optimal, harus ada komunikasi yang baik, yaitu saling menghormati, adanya timbal balik, dan tersedia media komunikasi yang mendukung. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan (Mangkunegara, 2009:10). Semakin baik komunikasi yang dilakukan di dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat Dudung Juhana, Kadir, Daniel Yahya (2011) terdapat pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

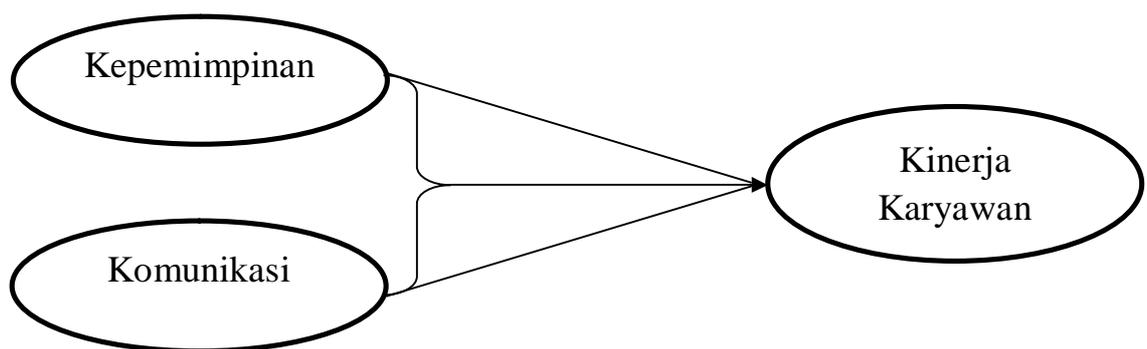


**Gambar II.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan**

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Kepemimpinan yang efektif serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi langsung kepada karyawan dan nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat demikian dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi kurang efektif. Oleh sebab itu setiap pimpinan harus berusaha agar dapat melakukan komunikasi yang baik dan lancar. Karena semakin baik kepemimpinan dan komunikasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat M. Kiswanto (2010) dari hasil penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar III.3 Kerangka Konseptual Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Kesimpulan atas jawaban sebenarnya pada penelitian yang dilakukan tersebut akan dikemukakan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Railink Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

#### **B. Defenisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

##### **1. Variabel Terikat(*Dependen Variable*)**

Menurut Sugiyono (2016, hal. 39) variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat (Y) adalah variabel terikat yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Hersey (2007:102) sebagai berikut:

Tabel III.1

Tabel Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	1, 2
2	Kuantitas	3, 4
3	Ketepatan Waktu	5, 6
4	Efektifitas	7, 8
5	Kemandirian	9, 10

Sumber Bernadine (2004)

## 2. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).

Variabel bebas merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Kepemimpinan (X1)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:170) kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, yakni kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi

dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Direktif	11, 12
2	Supportive	13,14
3	Partipatif	15,16
4	Berorientasi pada prestasi	17,18

Sumber: Robert House (2013:30)

**b. Komunikasi (X2)**

Menurut Effendy (2003: 8), komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi (*to inform*), mendidik (*to educate*), menghibur (*to entertain*) dan mempengaruhi (*to influence*). Agar komunikasi berlangsung efektif, komunikator harus tahu khalayak mana yang akan dijadikan sasaran dan tujuan yang diinginkannya. Komunikator harus terampil dalam membuat pesan agar komunikan dapat menangkap pesan yang disampaikan komunikator dan untuk menciptakan komunikasi yang baik.

Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi. Yakni untuk memberi atau menyampaikan informasi kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan menyelesaikan masalah yang terjadibaik internal maupun eksternal yang dijadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:28) indikator pengukur tingkat kemampuan komunikasi di perusahaan meliputi:

**Tabel III.3**  
**Indikator Komunikasi**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Keterbukaan	19, 20
2	Empati	21, 22
3	Dukungan	23, 24
4	Rasa Positif	25, 26
5	Kesamaan	27, 28

Sumber: Hutapea dan Nurianna (2008:28)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Railink Medan yang beralamat Jl. Stasiun No.1, Gedung City Railway Station, Medan Barat.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Januari 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				January				Februari				Maret				April			
		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	Pra riset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Penyusunan Skripsi																								
7	Sidang Meja Hijau																								

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80).

Karyawan tetap pada PT. Railink Medan yang beralamat Jl Stasiun No.1 Medan ada sebanyak 118 orang.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016: 81). Dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 118 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Angket Kuisisioner (Daftar Pernyataan)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2016: 142). Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Railink Medan dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

**Tabel III.5 Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu :

a. Uji Validity (validities)

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada proyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, Sugiyono (2016: 267). Untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Dan rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
$r_{xy}$	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\geq \alpha 0,05$ )
- Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ )

Hipotesisnya adalah :

- $H_0: p=0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1: p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan  $r$  hitung terhadap  $r$  tabel = 0,3610 (lihat tabel  $r$ ), dimana  $r$  hitung  $\geq r$  tabel.

**Tabel III.6**  
**Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,468	0,250	0,000 < 0,05	VALID
2	0,547	0,250	0,000 < 0,05	VALID
3	0,472	0,250	0,000 < 0,05	VALID
4	0,524	0,250	0,000 < 0,05	VALID
5	0,538	0,250	0,000 < 0,05	VALID
6	0,581	0,250	0,000 < 0,05	VALID
7	0,693	0,250	0,000 < 0,05	VALID
8	0,462	0,250	0,000 < 0,05	VALID

Sumber: Data diolah

Dari data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai

probabilitasnya  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid .

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)**

Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,602	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
2	0,627	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
3	0,476	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
4	0,421	0,250	$0,001 < 0,05$	VALID
5	0,461	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
6	0,572	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
7	0,627	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
8	0,567	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID

*Sumber : Data diolah*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 7 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  dan pernyataan 8 dengan nilai probabilitas  $\text{sig } 0,015 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid .

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X2)**

Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,540	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
2	0,456	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
3	0,604	0,250	$0,006 < 0,05$	VALID
4	0,439	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
5	0,569	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
6	0,532	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
7	0,681	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
8	0,611	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID
9	0,652	0,250	$0,000 < 0,05$	VALID

*Sumber : Data diolah*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 9 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai

probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Menurut Ghazali (2005:47) dikatakan reliable bila hasil Alpha  $> 0,60$  dengan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana:

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

Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik
- c. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diperoleh reabilitas sebagai berikut

**Tabel III.9**  
**Reabilitas semua variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> DAN Y**

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	N OF Item	Keterangan
1	KEPEMIMPINAN	.711	8	REALIBEL
2	KOMUNIKASI	.714	9	REALIBEL
3	KINERJA KARYAWAN	.811	8	REALIBEL

Sumber : Data diolah

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti Sugiyono (2016: 137).

Dan wawancara kali ini yaitu mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. Railink Medan dan para karyawannya. Yang bertujuan untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1 b_2$  = besaran koefisien dari masing-masing variabel

$x_1$  = kepemimpinan

$x_2$  = komunikasi

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### 2. Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanyakorelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolineritas, dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *toilerance*  $< 0,10$  atau sama dengan VIF 10.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 20.00). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0:\beta=0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0:\beta\neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a. Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $-t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- b. Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ .

#### 4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0:\beta=0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0:\beta\neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X<sub>1</sub>, 9 pernyataan untuk variabel X<sub>2</sub> dan 8 pernyataan untuk variabel Y. Variabel X<sub>1</sub> adalah kepemimpinan, variabel X<sub>2</sub> adalah komunikasi dan untuk variabel Y adalah kinerja. Kuesioner disebarakan sebanyak 100 eksemplar dan yang kembali sebanyak 62 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 62 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel IV.1**

**Skala Pengukuran Likert Dalam Menghitung Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

### a. Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	43.5	43.5	43.5
Perempuan	35	56.5	56.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah*

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan terdiri dari 35 orang (56,5%) dan laki-laki sebanyak 27 orang (43,5%) dari total keseluruhan.

### b. Unit Kerja

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Staff City Check-in	4	6.5	6.5	6.5
HRD	3	4.8	4.8	11.3
Team Leader	9	14.5	14.5	25.8
Kasir	3	4.8	4.8	30.6
JM CRS	1	1.6	1.6	32.3
IT Support	4	6.5	6.5	38.7
Customer Service	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

*Sumber: Data dialog*

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada unit kerja customer service terdiri dari 38 orang (61,3%), team leader terdiri dari 9 orang (14,5%), staff check in terdiri dari 4 orang (6,5%), IT Support terdiri dari 4 orang (6,5%), HRD terdiri dari 3 orang (4,8%), Kasir terdiri dari 3 orang (4,8%) dan JM CSR terdiri dari 1 orang (1,6%) dari total keseluruhan.

### c. Kelompok Usia

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 Tahun	34	54.8	54.8	54.8
25-34 Tahun	27	43.5	43.5	98.4
35-50 Tahun	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah*

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada kelompok usia 17-24 tahun adalah 34 orang (54,8%), kelompok usia 25-34 tahun adalah 27 orang (43,5%) dan kelompok usia 35-50 tahun adalah 1 orang (1,6%).

#### d. Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	8.1	8.1	8.1
	D3	19	30.6	30.6	38.7
	S1	38	61.3	61.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah*

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang (8,1%), D3 sebanyak 19 orang (30,6%) dan S1 sebanyak 38 orang (61,3%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan kepemimpinan adalah karyawan pada PT. Railink Medan sebanyak 62 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar, yaitu :

#### a. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)**

NO . ITEM	ALTERNATIF JAWABAN (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	43.5	32	51.6	3	4.8	0	0.0	0	0.0	62	100
2	26	41.9	36	58.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	62	100
3	12	19.4	50	80.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	62	100
4	21	33.9	39	62.9	2	3.2	0	0.0	0	0.0	62	100
5	20	32.3	40	64.5	2	3.2	0	0.0	0	0.0	62	100
6	21	33.9	41	66.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	62	100
7	19	30.6	39	62.9	4	6.5	0	0.0	0	0.0	62	100
8	25	40.3	35	56.5	2	3.2	0	0.0	0	0.0	62	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 51,6% (32 orang) untuk pernyataan Saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
2. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 58,1% (36 orang) untuk pernyataan Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan target yang ditetapkan perusahaan
3. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 80,6% (50 orang) untuk pernyataan Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan baik tepat waktu dan tuntas
4. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 62,9% (39 orang) untuk pernyataan Saya selalu menyusun rencana kerja sehingga pekerjaan saya dapat terencana dengan baik
5. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 64,5% (40 orang) untuk pernyataan Saya merasa semua karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan
6. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 66,1% (41 orang) untuk pernyataan Saya selalu menyusun rencana-rencana kerja secara detail sehingga target dan tujuan kerja tercapai
7. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 52,9% (39 orang) untuk pernyataan Saya mampu mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan saya

8. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 56,5% (35 orang) untuk pernyataan Saya selalu mampu mencari solusi terbaik terhadap permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan saya

**b. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan)**

ALTERNATIF JAWABAN (X <sub>1</sub> )												
NO . ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	24.2	30	48.4	17	27.4	0	0.0	0	0.0	62	100
2	10	16.1	37	59.7	15	24.2	0	0.0	0	0.0	62	100
3	8	12.9	39	62.9	15	24.2	0	0.0	0	0.0	62	100
4	6	9.7	37	59.7	19	30.6	0	0.0	0	0.0	62	100
5	11	17.7	35	56.5	16	25.8	0	0.0	0	0.0	62	100
6	15	24.2	34	54.8	13	21.0	0	0.0	0	0.0	62	100
7	13	21.0	39	62.9	10	16.1	0	0.0	0	0.0	62	100
8	11	17.7	40	64.5	11	17.7	0	0.0	0	0.0	62	100

*Sumber: Data diolah*

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 48,4% (30 orang) untuk pernyataan Saya selalu bekerja dengan baik dan hasil yang di optimal untuk dapat memuaskan pimpinan saya.
2. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 59,7% (37 orang) untuk pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja selalu member pengarahan khusus dan detail tentang standart operasional perusahaan kepada seluruh karyawan.
3. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 62,9% (39 orang) untuk pernyataan pimpinan selalu bersikap adil dan bijaksana dalam memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan karyawan

4. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 59,7% (37 orang) untuk pernyataan saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan
5. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 56,5% (35 orang) untuk pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja demokratis dan terbuka dalam menerima kritik dan saran dari karyawannya
6. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 54,8% (34 orang) untuk pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja dalam memutuskan sesuatu masalah selalu meminta masukan kepada bawahannya
7. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 62,9% (39 orang) untuk pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja tegas dalam menetapkan kebijakan dan peraturan yang ada diperusahaan
8. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 64,5% (40 orang) untuk pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

**c. Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Komunikasi)**

ALTERNATIF JAWABAN (X <sub>2</sub> )												
NO . ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	17.7	34	54.8	17	27.4	0	0.0	0	0.0	62	100
2	13	21.0	37	59.7	12	19.4	0	0.0	0	0.0	62	100
3	9	14.5	34	54.8	19	30.6	0	0.0	0	0.0	62	100
4	21	33.9	35	56.5	6	9.7	0	0.0	0	0.0	62	100
5	12	19.4	38	61.3	12	19.4	0	0.0	0	0.0	62	100
6	13	21.0	36	58.1	13	21.0	0	0.0	0	0.0	62	100
7	17	27.4	30	48.4	15	24.2	0	0.0	0	0.0	62	100
8	9	14.5	41	66.1	12	19.4	0	0.0	0	0.0	62	100
9	11	17.7	41	66.1	10	16.1	0	0.0	0	0.0	62	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 54,8% (34 orang) untuk pernyataan saya selalu berkata jujur dan rendah hati dalam menerima pendapat dari orang lain
2. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 59,7% (37 orang) untuk pernyataan saya selalu bersedia membantu pekerjaan teman sejawat bila dibutuhkan
3. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 54,8% (34 orang) untuk pernyataan pimpinan tempat saya bekerja selalu peduli terhadap keluhan bawahannya
4. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 56,5% (35 orang) untuk pernyataan di perusahaan tempat saya bekerja semua karyawan saling mendukung untuk berprestasi
5. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 61,3% (38 orang) untuk pernyataan saya selalu bersemangat dalam bekerja karena pimpinan dan teman sejawat selalu menunjukkan kepedulian
6. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 58,1% (36 orang) untuk pernyataan di perusahaan tempat saya bekerja selalu menanamkan nilai-nilai positif dalam berinteraksi kepada atasan, bawahan maupun sesama karyawan
7. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 48,4% (30 orang) untuk pernyataan karyawan tempat saya bekerja selalu mendukung semua keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan

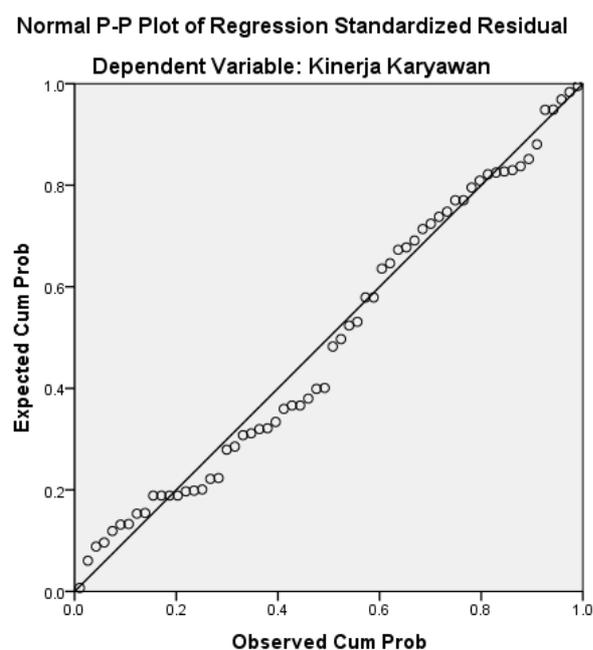
8. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 66,1% (41 orang) untuk pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja selalu berlaku adil dalam memutuskan sesuatu tanpa membedakan agama suku dan ras
9. Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 66,1% (41 orang) untuk pernyataan diperusahaan tempat saya bekerja memberikan kebebasan untuk melakukan ibadah sesuai agama dan kepercayaan masing-masing

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan SPSS versi 20.00 tentang pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik



**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas**

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

**Tabel IV.9**  
**Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.971	1.030
Komunikasi	.971	1.030

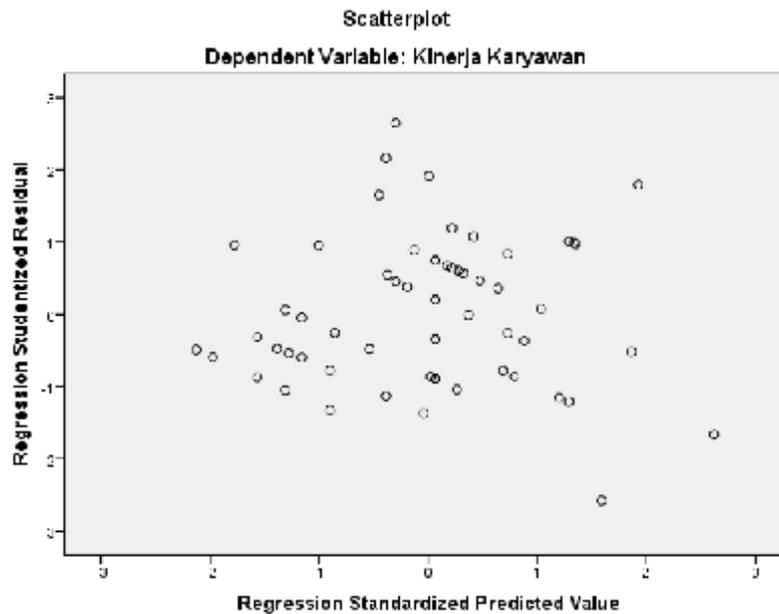
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 dan 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



**Gambar IV.2**  
**Uji Heterokedastisitas**

### 5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.10**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	16.798	3.465				4.848
Kepemimpinan	.191	.086	.241	2.223	.030	.971	1.030
Komunikasi	.325	.074	.479	4.415	.000	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,798 + 0,191X_1 + 0,325X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel IV.11**  
**Model Summary Ganda dan R Square**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.304	1.84828	1.673

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Melalui tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,572. Sedangkan R-Square adalah 0,327 atau 32,7%. Menunjukkan sekitar 32,7% variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 32,7% sisanya 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

#### 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.10 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,223 \text{ sedangkan } t_{tabel} 2,000$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,000 < t_{hitung} < 2,000$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} > 2,000$$

$$2. t_{hitung} < 2,000$$

**Tabel IV.12**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.798	3.465		4.848	.000
Kepemimpinan	.191	.086	.241	2.223	.030
Komunikasi	.325	.074	.479	4.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,223 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan tidak mempunyai angka signifikan yaitu  $0,030 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh

signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Railink Medan.

## 2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV. 10 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4,415 \text{ sedangkan } t_{tabel} 2,000$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,000 < t_{hitung} < 2,000$$

$$H_a \text{ diterima jika : 1. } t_{hitung} > 2,000$$

$$2. t_{hitung} < 2,000$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,415 sedangkan  $t_{tabel}$  2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Railink Medan.

### b. Uji Secara Simultan (Uji F)

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

**Tabel IV.13**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.804	2	48.902	14.315	.000 <sup>b</sup>
Residual	201.551	59	3.416		
Total	299.355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 artinya bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada PT. Railink Medan.

Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $14,315 > 3,15$  sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Railink Medan.

## 7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV.14**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.304	1.84828

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,327 atau 32,7%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Railink Medan sebesar 32,7% sisanya 67,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (Kepemimpinan dan Komunikasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,223 dengan probabilitas sig  $0,030 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Railink Medan.

Dengan begitu kinerja kerja karyawan pada PT. Railink Medan dapat diukur ataupun dinilai berdasarkan kepemimpinannya. Jika kepemimpinannya buruk belum tentu kinerja yang dihasilkan karyawan juga buruk, begitu pula sebaliknya.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Suprihatmi, 2012) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan akan lebih baik lagi apabila pimpinan dapat memperhatikan karyawannya dan tidak mengabaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan dan tidak menempatkan dirinya di atas para bawahannya, dengan begitu karyawan akan lebih terbuka dengan atasan dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan akan menjadi lebih baik dengan begitu karyawan dapat memberikan ide ataupun saran kepada pimpinan untuk kemajuan perusahaan.

## 2. Pengaruh Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,415 dengan probabilitas  $sig < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Railink Medan.

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pesan dari seseorang penyampai pesan kepada penerima pesan sehingga terjadinya interaksi (timbal balik) yang baik. Dan komunikasi yang baik antara seluruh karyawan dapat pembentukan kinerja yang baik pula.

Pendapat diatas selaras dengan Suprihatmi (2012) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena tidak ada seorang karyawan pun yang kesehariannya tanpa berkomunikasi baik melalui jalur vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (kolega setingkat).

Dan disarankan bagi perusahaan untuk menjalin komunikasi interpersonal. Intensitas komunikasi interpersonal bagi perusahaan antara pimpinan dan karyawan memiliki manfaat yang sangat besar. Dengan adanya komunikasi tersebut antara kedua belah pihak maka keinginan dan maksud dari keduanya dapat ditumbuh kembangkan sehingga dapat terpenuhi tujuan keduanya. Oleh sebab itu, pembentukan dan pengembangan intensitas komunikasi interpersonal secara positif perlu diberlakukan di perusahaan agar kepentingan dan keinginan antara pimpinan dan bawahan dapat saling terpenuhi.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai penelitian Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan nilai  $F_{hitung}$  14,315 >  $F_{tabel}$  3,15 dengan sig 0.000 < 0.05 menunjukkan  $H_0$  diterima, berarti Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Railink Medan.

Kepemimpinan yang efektif serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan dan komunikasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat M. Kiswanto (2010) dari hasil penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil dari penelitian komunikasi lebih signifikan dibandingkan kepemimpinan, maka seharusnya pimpinan dapat lebih memperbaiki sistem kepemimpinan yang ada di perusahaan seperti halnya lebih memahami bawahannya agar tercipta koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Karena kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pemimpin harus berusaha agar dapat membangun berkomunikasi tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Railink Medan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan :

1. Diharapkan pada seluruh karyawan agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan pada PT. Railink Medan agar tercipta komitmen dalam diri untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.
2. Diharapkan untuk meningkatkan komunikasi antarpimpinan dan karyawan sehingga dapat menciptakan interaksi yang baik satu sama lain. Dan bagi atasan agar dapat mendengarkan masukan para bawahan dan mengevaluasi setiap pelanggaran yang terjadi di perusahaan.

3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka diperlukan kerja sama, menerima masukan maupun intruksi dengan baik dan menjalin komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aris Febri Rahmanto (2004) “Peran Komunikasi dalam suatu Organisasi” *Jurnal Komunikologi Vol. 1 No. 2*, September 2004 Dosen FIKOM Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta.
- Beny Usman (2013) “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013: 1-18. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Dewi Hanggraeni (2011), *Prilaku Organisasi*. Cetakan I, April 2011, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dudung Juhana, Kadir dan Daniel Yahya (2011) “Pengaruh Kepeimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 74-85. STIE Pasundan Bandung.
- Irham Fahmi (2013), *Perilaku Organisasi (teori, applikasi dan kasus)*. Cetakan kedua. Bandung: ALFABETA, cv.
- Julia T. Wood (2013), *Komunikasi Teori dan Praktik (komunikasi dalam kehidupan kita)*. Edisi 6, Jakarta: Salemba Humanika.
- Payaman J. Simanjuntak (2011), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ketiga, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Poppy Ruliana (2014), *Komunikasi Organisasi Teoridan Study Kasus*. Cetakan pertama, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rensius Febriyandi (2016) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.

Rahmat Sukarja dan Machasin (2015), “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VII No. 2 Mei 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Rochajat Harun dan Elvinaro Ardianto (2012), *Komunikasi Pembangunan & Perubahan Sosial*. Cetakan kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Sarita Permata Dewi (2012), “Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv 2016.

Suprihatmi Sri Wardiningsih (2012) “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi” *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, Fakultas ekonomi universitas Slametriya di Surakarta Vol. 6 No. 1, 12 Juni 2012.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2013), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.