

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**NAMA : AHMAD RICKI
NPM : 1305161062
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AHMAD RICKI. NPM 1305161062. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Skripsi. 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian ini seluruh karyawan pada bagian Operasional Kebersihan Medan 1. Jumlah keseluruhannya adalah sebanyak 80 orang. Sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 80 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (quisioner), studi dokumentasi, dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinan.

Hasil uji hipotesis kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,833 > 1,665$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

Hasil uji hipotesis komunikasi (X) terhadap kinerja (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,253 > 1,665$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

Hasil uji F adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,124 > 3,115$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Dan pertamanan Kota Medan. Nilai R adalah 0,586 dan R-Square adalah 0,343 atau sama dengan 34,3% artinya bahwa kepemimpinan dan komunikasi mampu untuk menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan adalah sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

KATA KUNCI : Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Teriring shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih secara khusus dan istimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Alm. Ahmad Rajo Nasution dan Ibunda Sindang Sari Lubis yang penuh kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E,M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hj. Dewi Andriany, S.E, MM., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
10. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Hermansyah Putra, Muhammad Fazrin Sitorus, dan teman-teman lainnya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal' Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 28 Oktober 2017

penulis

AHMAD RICKI

1305161062

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan masalah	5
2. Rumusan masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
2. Kepemimpinan	12
3. Komunikasi.....	16
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional.....	28
1. Kinerja (Y).....	28
2. Kepemimpinan (X1)	29
3. Komunikasi (X2).....	29

C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
1. Tempat Penelitian.....	30
2. Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Wawancara	31
2. Studi Dokumentasi	32
3. Kuesioner (angket)	32
F. Teknik Analisa Data.....	34
1. Regresi Linear Berganda	35
2. Uji Hipotesis.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	42
a. Karakteristik Responden.....	43
b. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	44
c. Analisis Variabel Penelitian.....	48
1) Variabel Kinerja Karayawan (Y)	48
2) Variabel Kepemimpinan (X1).....	50
3) Variabel Komunikasi (X2)	53
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
a. Uji Normalitas	56

b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Heteroskedastitas	57
3. Uji Hipotesis	59
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	59
1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
b. Uji Secara Simultan (Uji f).....	60
c. Koefisien Determinasi (R-Square)	62
B. Hasil Pembahasan	63
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan..	64
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan	29
Tabel III-2 Indikator Kepemimpinan.....	30
Tabel III-3 Indikator Komunikasi.....	30
Tabel III-4 Tabel Jadwal Penelitian.....	32
Tabel III-5 Skala Likert's	34
Tabel III-6 Skala Likert's	34
Tabel IV-1 Skala Likert's	42
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	45
Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)	45
Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X2)	46
Tabel IV-8 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja	47
Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kepemimpinan	47
Tabel IV-10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Komunikasi.....	47
Tabel IV-11 Hasil Jawaban Tentang Kinerja Karyawan	48
Tabel IV-12 Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan.....	50
Tabel IV-13 Hasil Jawaban Responden Komunikasi	53
Tabel IV-14 Hasil Uji Linear Berganda.....	55
Tabel IV-15 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV-16 Hasil Uji t.....	59

Tabel IV-17 Hasil Uji f	61
Tabel IV-18 Nilai R-Square	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar II-2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar II-3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar IV-1 Normalitas	56
Gambar iV-2 Heterokedastitas	58
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kepemimpinan.....	60
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Komunikasi.....	60
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para perusahaan untuk menunjukkan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha sangat pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya.

Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha, sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Berbagai perusahaan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat dan akurat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbalan dan penilaian (Dessler, 2013 hal5).

Setiap perusahaan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu

membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, faktor psikologis yang terdiri dari motivasi, faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi(Hendri Simamora dalam Mangkunegara, 2010 hal14).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, terdapat kecenderungan penurunan kinerja dimana sebagian karyawan masih kurang baik dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan karyawan belum dapat mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan yang disebabkan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan prosedur kerja maupun aturan yang berlaku.

Dalam mencapai keberhasilan, diperlukannya kinerja karyawan yang baik dan berkualitas, dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas dibutuhkan kepemimpinan dan komunikasi yang baik juga berkualitas. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan

pada jabatan manajerial dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun didalam tubuh manusia itu ada kapasitas potensi pengendali yang ada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai komunikasi yang efektif dan pencapaian kinerja yang diinginkan. Masalah kepemimpinan merupakan masalah yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas juga dan memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Youdhi Prasetyawan, diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyawan, 2013).

Berdasarkan hasil pengamatan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, diperoleh hasil bahwa terdapat kecenderungan kinerja yang lemah, dimana karyawan harus selalu dikontrol agar bekerja efektif dan komunikasi yang buruk antara bawahan dan pimpinan.

Suatu organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilannya untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan tidak lagi hanya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, dan keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi yaitu faktor komunikasi yang baik.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2012 hal 272). Pemindahan

pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik, putus vocal dan sebagainya.

Komunikasi memiliki peranan penting didalam segala aktivitas hidup manusia, tidak terkecuali didalam sebuah perusahaan, komunikasi yang ekektif sangat diperlukan, agar sebuah informasi dapat berjalan dengan semestinya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah tahun 2016, disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016).

Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian tentang komunikasi ditemukan masalah, terdapat komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk sama-sama bertukar pikiran menyelesaikan masalah yang ada, jarang nya pegawai diajak berdiskusi atau musyawarah, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah karyawan.

Berdasarkan observasi prariset yang dilakukan peneliti terdapat masalah yang timbul di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, yang berkaitan dengan kinerja, kepemimpinan, dan komunikasi. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dari latar belakang masalah maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Perlunya pengawasan agar karyawan bekerja efektif.
2. Komunikasi.
3. Kinerja yang kurang maksimal.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Dari sekian banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini, penelitian ini hanya membatasi karyawan pada bagian operasional kebersihan Medan 1.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ?
- 3) Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui/menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui/menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui/menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis .

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian yaitu pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.

3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawandalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dan hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan jasa maupun industri, mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survei atau bertahan. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai job description yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan operasional.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2009 hal 604).

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 hal 617).

Kinerja adalah keberhasilan personal, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2011 hal 337).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standart pelaksana.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi situasi kinerja yang professional. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna dan berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang tertentu. Kinerja berperan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan. Peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuannya (Rivai, 2013 hal 548).

c. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2011 hal. 176), yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawa dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk idea atau untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dalam mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013 hal 67-68), yaitu :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (knowledge skill) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

3) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Indikator kinerja karyawan(Sutrisno, 2010 hal 180), yaitu:

1) Kualitas

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas

Mencerminkan peningkatan volume atas jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat tinggi.

4) Sikap

Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terhadap karyawan dari organisasi lain. Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat diandalkan serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan antara lain:

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi (Wibowo, 2013 hal 264).

Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama (Sutrisno, 2009 hal 214).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2015 hal 250).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan (Kartono, 2014 hal 36) yaitu:

1. Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan menilai.

2. Prestasi pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar keserjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

3. Tanggung jawab

Pemimpin harus mandiri, brinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara untuk unggul.

4. Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

c. Fungsi dan Peranan Pemimpin dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Pemimpin yang berhasil adalah yang mampu mengelola atau mengukur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Peranan kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu : bersipat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan (Sutrisno, 2009 hal 219).

1. Peranan yang bersifat interpersonal

Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan dengan para bawahannya, akan pada pihak yang berkepentingan peranan dalam hal ini yaitu:

a) Selaku simbol, organisasi, peranan ini dimainkan dalam berbagai kegiatan yang bersifat legal dan seremonial.

- b) Selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya yang dalam kenyataannya berurusan dengan para bawahan.
- c) Peran selaku penghubung dimana seorang manajer harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka mampu berbuat sesuatu untuk organisasi.

2. Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya, peranan dapat diambil tiga hal yaitu:

- 1) Seorang manajer adalah pamanatau arus informasi yang terjado dari luar dan kedalam organisasi. Seorang manajer selalu menerima berbagai informasi dari dalam dan luar organisasi.
- 2) Peran sebagai pembagi informasi, informasi yang diterima oleh seseorang mungkin berguna didalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya, akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan kepada orang atau pihak lain dalam organisasi.
- 3) Peran selaku juru bicara organisasi, peran yang memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi.

3. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil 3 bentuk suatu keputusan yaitu:

- 1) Sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari

dan menemukan peluang yang dimanfaatkan meskipun kajian itu menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi.

- 2) Peredam gangguan, peran ini antara lain kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan yang serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif terhadap organisasi.
- 3) Pembagi sumber dana dan daya, tidak jarang orang berpendapat bahwa makin tinggi posisi manajerial seseorang maka wewenangnya makin besar.

d. Teori Kepemimpinan

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek (Sutrisno, 2009 hal 226 -228), yaitu:

1). Teori sifat

Teori sifat bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

2). Teori perilaku

Teori perilaku dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

3). Teori situasi

Teori situasi mencoba untuk mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

e. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapat memiliki melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Indikator pemimpin (Keith Davis dalam Miftha Thoha, 2010 hal 33), yaitu :

1). Kecerdasan

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang diinginkannya.

2). Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

3). Motivasi diri dan dorongan prestasi

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

4). Sikap-sikap kemanusiaan

Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Pengertian atau defenisi komunikasi bermacam-macam, sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang. Namun apa yang dikemukakan tersebut hanyalah untuk memberi batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2012 hal 272). Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain- lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian (Everett M. Rogers dalam Dewi, 2017 hal 3).

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang biasa (lazim), baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Himstreet dan Baty dalam Purwanto, 2006 hal 3).

Berdasarkan defenisi-defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan

pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota sebagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai petukaran informasi.

b. Proses Komunikasi

Komunikasi antar manusia hanya terjadi bila didukung unsure-unsur dan komunikasi yang memerlukan proses. Berikut ini merupakan model-model proses komunikasi

1. Model Komunikai Aristoteles

Aristoteles dalam bukunya *Rhetorica* (dalam Dewi 2007 hal.3) berpendapat bahwa setiap komunikasi terdiri dari 3 unsur penting, yaitu:

- 1). Pembicara, yakni sumber komunikasi atau orang yang menyampaikan pesan
- 2). Apa yang dibicarakan
- 3). Penerima, yaitu orang yang menerima pesan.

2. Model Komunikai Boove dan thill

Boove dan Thill (dalam Dewi 2007 hal.6) *Business Communication Today* menggambarkan proses komunikasi sebagai berikut:

- 1). Pengiriman memiliki ide / gagasan

Komunikasi diawali dengan adanya ide/gagasan dalam pemikiran seseorang (pengirim) dan kemudian ingin menyampaikan kepada orang lain (penerima).

2). Ide diubah menjadi sasaran

Ide gagasan yang ada dalam pikiran pengirim tidak mudah dimengerti oleh orang lain. Agar diterima dengan baik ide/gagasan yang ada dalam pikiran diubah menjadi pesan.

3). Pemindahan pesan

Memindahkan pesan kepada penerima melalui berbagai bentuk komunikasi (verbal, non verbal, lisan atau tulis) dan media komunikasi (tatap muka, telepon, surat, laporan).

4). Penerima menerima pesan

Penerima mengartikan atau menginterpretasikan pesan yang diterima.

5). Penerima pesan bereaksi dan mengirimkan umpan balik

Sebagai tanggapan atas pesan yang diterima, penerima akan memberi sinyal (misalnya mengangguk, tersenyum, atau secara tertulis).

c. Jenis Komunikasi

Sistem komunikasi yang dianut oleh perusahaan dalam menjalankan arus komunikasi tergantung dari lingkup kerja dan organisasi tersebut. Pengertian sistem adalah sebagai suatu keseluruhan komponen atau bagian yang saling berinteraksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif dan efisien. Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi. Berdasarkan hal ini sistem komunikasi bergantung pada struktur organisasi dan mekanisme koordinasi.

Ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim digunakan(Purwanto, 2006 hal 5), yaitu :

1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain melalui tulisan maupun lisan. Bentuk komunikasi verbal ini, memiliki struktur yang teratur dan terorganisir dengan baik, sehingga penyampaian pesan-pesan bisnis dapat tercapai dengan baik. Penyampaian suatu pesan melalui tulisan atau lisan memiliki suatu harapan bahwa seseorang akan dapat membaca atau mendengar apa yang dikatakan pihak lain dengan baik dan benar. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa komunikasi tulisan tidak penting karena karena tidak semua hal bisa disampaikan secara lisan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan mendengar dan memahami yang relatif lemah atau kurang baik dari dari masing-masing orang. Kaitannya dengan keterampilan membaca, seseorang sering mengalami kesulitan dalam mengambil pesan-pesan penting dari suatu bacaan, meskipun mendengar dan membaca adalah hal yang berbeda, keduanya memerlukan pendekatan yang serupa.

2. Komunikasi nonverbal

Komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur yang membuat komunikasi nonverbal sulit untuk dimengerti. Jenis komunikasi nonverbal adalah gerak isyarat-isyarat tertentu, komunikasi ini lebih bersifat spontan misalnya seseorang akan menggelengkan kepala apabila dia tidak setuju. Komunikasi verbal memiliki kebaikan yaitu dalam hal ini tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kebenaran pesan-pesan yang disampaikan

denagn menggunakan bahasa isyarat. Secara umum orang akan mudah menipu orang lain dengan menggunakan kata-kata akan lebih mudah dikendalikan dari pada menggunakan gerakan tubuh (bahasa isyarat). Hal ini disebabkan oleh sifatnya yang spontan. Ketika mendengar berita menyenangkan, ekspresi wajah seseorang nampak cerah ceria, namun bila mendengar berita yang kurang menyenangkan ekspresi wajahnya akan mudah menjadi murung atau lesu. Dengan memperhatikan isyarat nonverbal, seseorang dapat mendeteksi kecurangan dan menegaskan kejujuran orang lain. Maka tidaklah mengherankan bila seseorang lebih percaya pada pada pesan-pesan yang disampaikan melalui isyarat nonverbal ketimbang pesan-pesan yang disampaikan melalui verbal.Seseorang dapat saja menutup-nutupi kecurangan dengan isyarat verbal (seperti tertulis).Komunikasi nonverbal penting artinya bagi pengirim dan penerima pesan karena sifatnya yang efisien.Suatu pesan nonverbal dapat disampaikan tanpa harus berpikir panjang dan pihak audiens juga dapat menangkap artinya dengan cepat.

d. Hambatan Komunikasi

Untuk berkomunikasi secara efektif tidaklah cukup hanya dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi, tetapi juga disertai pemahaman dengan mengenai hambatan-hambatannya.

Faktor penghambat dalam komunikasi yang efektif (Dewi, 2008 hal16-17), yaitu :

1. Hambatan komunikasi antarmanusia

Agar dapat saling memahami, komunikator dan komunikasi harus memiliki pengertian yang sama mengenai kata, gerakan badan, nada suara, dan simbol lainnya. Diamana hambatan komunikasi antarmanusia berupa:

1). Perbedaan persepsi dan bahasa

Persepsi merupakan interpretasi pribadi atas sesuatu hal. Definisi seseorang mengenai suatu kata mungkin berbeda dengan orang lain.

2). Pendengaran yang buruk

Walau sudah mengetahui cara mendengar yang baik, ternyata menjadi pendengar yang baik tidaklah mudah. Dalam keadaan melamun atau lelah memikirkan masalah lain, seseorang cenderung kehilangan minat mendengar.

3). Gangguan emosional

Dalam keadaan kecewa, marah, sedih, atau takut, seseorang akan merasa kesulitan saat menyusun pesan atau menerima pesan dengan baik. Secara praktis tidak mungkin menghindar komunikasi ketika sedang ada dalam keadaan emosi. Kesalahpahaman sering terjadi akibat gangguan emosional.

4). Perbedaan budaya

Berkomunikasi dengan seseorang berbeda budaya tidak dapat dihindari, terlebih lagi dalam zaman globalisasi ini. Perbedaan budaya merupakan hambatan yang paling sulit diatasi.

5). Gangguan fisik

Pengirim atau penerima mungkin terganggu oleh hambatan yang bersifat fisik seperti akustik yang jelek, tulisan yang tidak dapat dibaca cahaya yang redup atau masalah kesehatan. Gangguan fisik bisa mengganggu konsentrasi dan berkomunikasi.

2. Hambatan komunikasi dalam organisasi

Komunikasi dalam organisasi sering terganggu karena materinya lebih rumit, jumlahnya banyak, dan controversial. Hambatan komunikasi dalam organisasi:

1). Kelebihan beban informasi dan pasang yang bersaing

Perkembangan teknologi telah menyebabkan jumlah pesan dalam suatu organisasi meningkat tajam sehingga kecepatan yang semakin tinggi. Pesan melalui surat-surat dari pos, e-mail dan telepon. Berbagai sumber telah membanjiri organisasi dan masing-masing bersaing untuk memperoleh perhatian lebih awal. Hal itu berakibat pada adanya pesan yang tidak ditanggapi, pesan yang dianggap tidak penting atau pemberian respon yang tidak akurat.

2). Penyaringan yang tidak tepat

Kerika meneruskan suatu pesan kepada orang lain didalam organisasi, biasanya terjadi penyaringan yang dilakukan dengan memotong atau menyingkat pesan. Pesan dalam organisasi melalui berbagai saringan.

3). Iklim komunikasi

Iklim komunikasi sangatlah terkait dengan gaya manajemen, gaya manajemen yang tertutup cenderung menghambat pertukaran informasi.

e. Indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi (Suranto, 2007 hal10-11), yaitu :

1). Pemahaman

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

2). Kesenangan

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

3). Pengaruh pada sikap

Apabila seseorang berkomunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4). Hubungan yang makin baik

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

5). Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Peranan kepemimpinan dalam kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

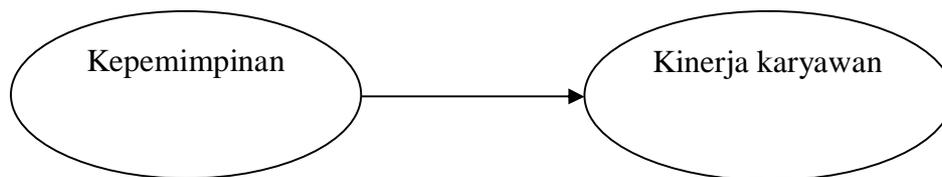
Kepemimpinan yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasa dalam mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2005 hal107).

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan (Lodge dan Derek dalam Kusuma, 2008).

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja (Sitio dan Anisykurrillah, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Youdhi Prasetyawan, diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyawan, 2013).

Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini :



Gambar II.1

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi diperlukan sebagai suatu hal yang dapat menunjang kinerja karyawan karena apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Komunikasi merupakan proses pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain (Wiryanto, 2004 hal 9).

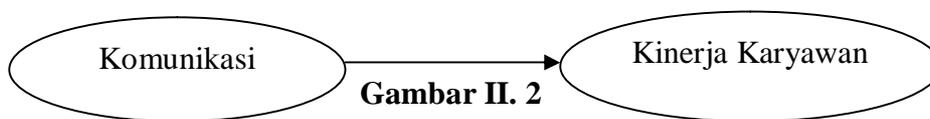
Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang yang mengirimkan berita dan menerima sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan dapat menghasilkan bentuk suatu dorongan didalam peningkatan kinerja. Terlebih dari bentuk komunikasi yang berusaha mengajak seluruh elemen organisasi untuk terlibat lebih dalam memajukan perusahaan.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2013).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah tahun 2016, disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016).

Hubungan antara komunikasi terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini :



Gambar II. 2

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

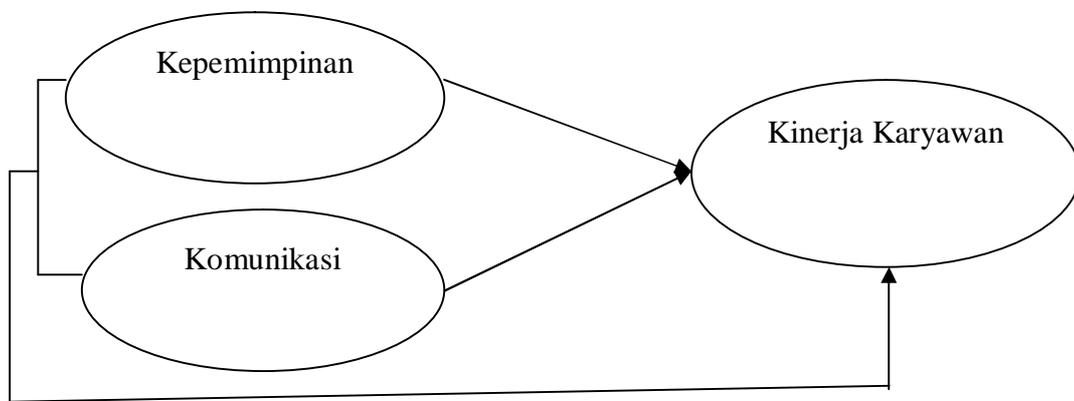
3. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pemimpin adalah sangat penting. Namun jauh lebih penting dengan adanya kepemimpinan yang lebih bagus dari manajemen dan komunikasi yang baik dari karyawan, bukan untuk pihak manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena manajemen telah berhasil dan mengarahkan dan mengendalikan karyawan. Kepemimpinan, etika, dan komunikasi yang tinggi merupakan mutu sumber daya manusi karyawan yang tinggi.

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kepemimpinan dan komunikasi kerja yang baik dari karyawan. Kepemimpinan dan komunikasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerja dan meningkatkan kinerjanya. Dengan pembentukan kepemimpinan yang baik dari manajemen dan komunikasi yang baik dari karyawan, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswanto pada tahun 2010, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Kiswanto, 2010).

Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja karyawan dapat dilihat paradigma penelitian tersebut:



Gambar II. 3

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013 hal 45).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota 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 atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.I

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber : (Sutrisno, 2010 hal 180)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan pemimpin.

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kecerdasan
2	Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3	Motivasi dari dorongan berprestasi
4	Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Sumber : (Miftha Thoha, 2010 hal 33)

3. Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi

Tabel III.3
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap
4	Hubungan yang makin baik
5	Tindakan

Sumber : (Suranto, 2010 hal10-11)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan Juli 2017 s/d Oktober 2017 untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini :

Tabel III.4

Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jul'				Agu'17				Sep'17				Ok'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penulisan proposal					■	■	■	■								
4	Seminar proposal										■						
5	Revisi proposal										■	■					
6	Penulisan skripsi												■				
7	Bimbingan skripsi													■			
8	Pengesahan skripsi														■		
9	Sidang meja hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011 hal 61).

Populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi, 2014 hal 51).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasinal kebersihan Medan 1 yang berjumlah 80.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 hal 116).

Pemilihan sampel untuk penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional kebersihan Medan 1 sebanyak 80 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan menggunakan angket (kuesioner) untuk mendapatkan data yang nyata berdasarkan masalah yang ada dalam organisasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang mentah yang diambil oleh peneliti dari sumber utama dengan angket.

1. Wawancara

Wawancara yaitu melakukantanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian dan para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu struktur organisasi, sejarah dan uraian tugas setiap bagian yang ada diperusahaan.

3. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-6: Skala Likert's

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

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji Validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi produk momen (Sugiyono, 2011 hal 183).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_1 y_1) - (\sum y_1)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][n \cdot \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2]}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum yi^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas :

1. Jika nilai sig $< \alpha 0,05$ maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid.
2. Jika nilai sig $> \alpha 0,05$ maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. menyatakan bahwa “ jika nilai koefisien reabilitas (*spearman Brown/ril*) $\geq 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang baik/reliable/terpercaya (Nunnalydalam Juliandi dan Irfan, 2014 hal 80-81).

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Reabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir.

σ^2 = varians total.

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
2. Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,06$ maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r table, apabila r hitung > r table, maka instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

(Juliandi dan Irfan, 2014hal 157)

Keterangan :

Y : Kinerja

B :Konstanta

B1 dan B2 :Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X1 :Kepemimpinan

X2 :Komunikasi

e :error

Adapun uji linear berganda yang digunakan adalah normalitas,

heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

a. Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distrbusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adaalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$).

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat anantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Uji multikolinearitas terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- a) Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas
- b) Bila $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas

- c) Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas
- d) Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik.

Rumus uji statistik adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2011 hal230)

Dimana:

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

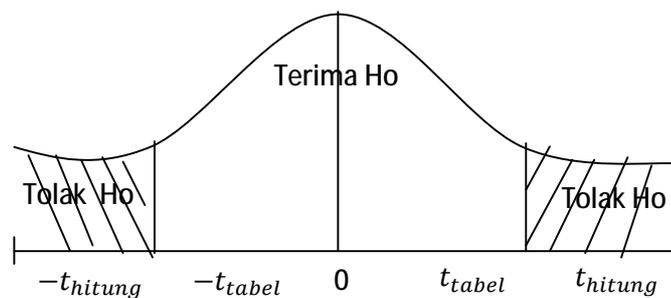
Bentuk pengujian:

- 1). $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2). $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian:

- 1). H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya kepemimpinan, komunikasi terhadap kinerja karyawan
- 2). H_0 ditolak : jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Dimana :

F_h = nilai hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Anggota Sampel

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut:

Bentuk pengujian:

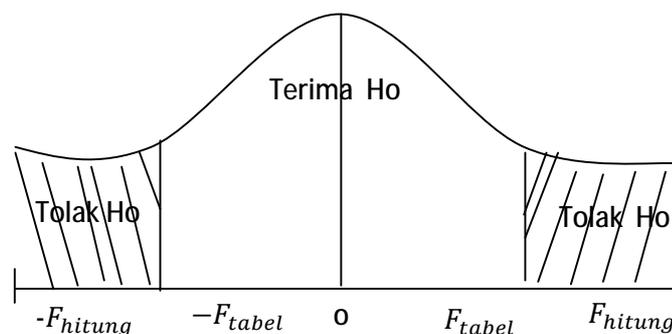
H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi terhadap kinerja karyawan

$H_0 \neq$ Ada pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi variasi nilai variabel independent yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kepemimpinan, komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui uji determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependent memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R= Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk X2, 13 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah kepemimpinan, variabel X2 adalah komunikasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel *checklist*, seperti yang penulis kemukakan pada BAB III.

Tabel IV.1
Skala Likert's

Pertanyaan	Bobot Nilai
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kuranag Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008, Hal.85)

Dan ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1,X2 bebas (kepemimpinan dan komunikasi) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 80 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut :

Table IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	80	100%
2	Perempuan	-	
Jumlah		80	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua responden pada peneltian ini berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 80 orang karyawan (100%).

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 Tahun	18	22.5%
2	31-40 Tahun	20	25 %
3	41-50 Tahun	42	52.5 %
Jumlah		80	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkatan usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 20-30 tahun sebanyak 18 orang karyawan (22.5%), yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang karyawan (25%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 42 orang karyawan (52.5%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	23	28.75%
2	D3	16	20%
3	S1	41	51.25%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel IV.4 di atas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 41 orang karyawan (51.25%), pendidikan SMA sebanyak 23 orang karyawan (28.75%), kemudian pendidikan D3 sebanyak 16 orang karyawan (20%). Hal ini dikarenakan, instansi dalam melakukan penerimaan karyawan tidak harus mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan tinggi.

b. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program for social sciences instrumen (SPSS) versi 22 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 37 item pernyataan yang dijawab dan dari sampel sebanyak 80 orang karyawan. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrator” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebarkan dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,465 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,613 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,541 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,526 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,662 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,518 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,479 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,564 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,715 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,626 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,536 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,727 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0,567 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV.5 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari kinerja karyawan adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,520(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,408(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,459(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,346(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,465(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,357(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,522(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,218(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,465(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,348(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,532(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,539(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0,537(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 14	0,475(positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV.6 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari kepemimpinan adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X2)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,647(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,637(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,579(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,486(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,553(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,650(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,416(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,434(positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 9	0,438(positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,683(positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV.7 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari komunikasi adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya butir instrument yang menyatakan valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunaly dalam Imam Ghazaly (2005) suatu konstrukstur atau variabel dikatakan riliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.8 berikut ini:

Tabel IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	13

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrumen menunjukkan tingkat reliabelitas instrumen penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

Tabel IV. 9 Hasil Uji Reliabilitas instrumen kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrumen menunjukkan tingkat reliabelitas instrumen penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas instrumen komunikasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrumen menunjukkan tingkat reliabelitas instrumen penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

c. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.11
Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	23,8	52	65,0	9	11,2	0	0	0	0	80	100
2	24	30,0	38	47,5	18	22,5	0	0	0	0	80	100
3	14	17,5	51	63,8	14	17,5	1	1,2	0	0	80	100
4	23	28,8	41	51,2	14	17,5	2	2,5	0	0	80	100
5	26	23,5	35	43,8	19	23,8	0	0	0	0	80	100
6	23	28,8	49	61,2	8	10,0	0	0	0	0	80	100
7	25	31,2	48	60,0	7	8,8	1	1,2	0	0	80	100
8	18	22,5	47	58,8	14	17,5	0	0	0	0	80	100
9	27	33,8	37	46,2	16	20,0	0	0	0	0	80	100
10	25	31,2	39	48,8	16	20,0	0	0	0	0	80	100
11	28	35,0	44	55,0	8	10,0	0	0	0	0	80	100
12	16	20,0	44	55,0	20	25,0	0	0	0	0	80	100
13	20	25,0	45	56,2	15	18,8	0	0	0	0	80	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel IV.11 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “ penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketepatan target perusahaan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 52 dengan persentase (65,0%).
- 2) Jawaban responden tentang “pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan pencapaian kerja karyawan” lebih besar menjawab setuju sebesar 38 dengan persentase (47,5%).
- 3) Jawaban responden tentang “saya selalu memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 51 dengan persentase (63,8%).

- 4) Jawaban responden tentang “selalu masuk kerja dan pulang sesuai yang ada didalam perusahaan” mayoritas menjawab setuju menjawab sebanyak 41 dengan persentase (51,2%).
- 5) Jawaban responden tentang “selalu mengerjakan tugas tanpa harus meminta arahan dari atasan” lebih besar responden menjawab setuju sebesar 35 dengan persentase (43,8%).
- 6) Jawaban responden tentang “anda mengerjakan tugas sesuai yang diinginkan atasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 dengan persentase (61,2%)
- 7) Jawaban responden tentang “anda memiliki jiwa bekerja keras untuk kemajuan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (60,0%)
- 8) Jawaban responden tentang “bertanggung jawab dengan semua yang dilakukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (58,8%)
- 9) Jawaban responden tentang “saya menunjukkan sikap yang baik kepada atasan dan semua karyawan” lebih besar responden menjawab setuju sebesar 37 dengan persentase (46,2%).
- 10) Jawaban responden tentang “saya bisa membendakan dimana saatnya bekerja dan diluar jam kerja” lebih besar responden menjawab setuju sebesar 39 dengan persentase (48,4%).
- 11) Jawaban responden tentang “perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (55,0%).

12) Jawaban responden tentang “saya selalu membantu rekan kerja agar dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat” mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (55,0%).

13) Jawaban responden tentang “skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya miliki” mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (56,2%).

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar karyawan setuju untuk memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan, apalagi dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan komunikasi kerja yang baik juga.

2. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.12
Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan

No Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25,0	45	56,2	12	15,0	3	3,8	0	0	80	100
2	25	32,2	41	51,2	12	15,0	2	2,5	0	0	80	100
3	27	33,8	41	51,2	10	12,5	2	2,5	0	0	80	100
4	26	23,5	47	58,8	6	7,5	1	1,2	0	0	80	100
5	16	20,0	49	61,2	15	18,8	0	0	0	0	80	100
6	26	32,5	46	57,5	8	10,0	0	0	0	0	80	100
7	25	31,2	47	58,8	8	10,0	0	0	0	0	80	100
8	22	27,5	61	63,8	7	8,8	0	0	0	0	80	100
9	30	37,5	46	57,5	4	5,0	0	0	0	0	80	100
10	24	30,0	49	61,2	7	8,8	0	0	0	0	80	100
11	27	33,8	44	55,0	7	8,8	0	0	0	0	80	100
12	19	23,8	50	62,5	11	13,8	0	0	0	0	80	100
13	21	26,2	48	60,0	11	13,8	0	0	0	0	80	100
14	28	35,0	41	51,2	11	13,8	0	0	0	0	80	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel IV.12 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Jawaban responden tentang “ pimpinan selalu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat ” mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (56,2%).

- 2) Jawaban responden tentang “komunikasi sesama rekan kerja terjalin dengan baik terhadap kinerja karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (51,2%).
- 3) Jawaban responden tentang “dapat bertanggung jawab dengan semua yang dilakukan karyawan dalam suatu pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (51,2%).
- 4) Jawaban responden tentang “pimpinan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan jika karyawan melanggar peraturan tersebut” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (58,8%).
- 5) Jawaban responden tentang “ketegasan yang cukup membantu dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 dengan persentase (61,2%).
- 6) Jawaban responden tentang “komunikasi dalam suatu pekerjaan sudah memadai dalam suatu perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (57,5%).
- 7) Jawaban responden tentang “perlengkapan ruang kantor sudah cukup memenuhi standar” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (58,8%).
- 8) Jawaban responden tentang “pimpinan selalu berkonsultasi dengan bawahan yang telah ditentukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 dengan persentase (63,8%).
- 9) Jawaban responden tentang “sistem keamanan diperusahaan sudah cukup baik dalam suatu perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (57,5%).

- 10) Jawaban responden tentang “pimpinan selalu mengarahkan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 dengan persentase (61,2%).
- 11) Jawaban responden tentang “pimpinan selalu menggunakan metode – metode baru dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (55,0%).
- 12) Jawaban responden tentang “pimpinan yang kreatif dan inovatif dapat membuat pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas” mayoritas menjawab setuju sebanyak 50 dengan persentase (62,5%).
- 13) Jawaban responden tentang “kepemimpinan antara karyawan dengan memberikan arahan dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (60,0%).
- 14) Jawaban respondeng tentang “pimpinan harus bisa memberikan solusi kerja yang tepat untuk mengurangi penurunan kerja karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (51,2%).

Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik oleh pimpinan perusahaan, hal ini terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju. Dimana pimpinan dapat dijadikan contoh dan panutan dalam bekerja.

3. Variabel Komunikasi (X2)

Tabel IV.13
Hasil Jawaban Responden Tentang Komunikasi

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15,0	47	58,8	20	25,0	1	1,2	0	0	80	100
2	19	23,8	42	52,5	18	22,5	1	1,2	0	0	80	100
3	17	21,2	44	55,0	18	22,5	1	1,2	0	0	80	100
4	16	20,0	47	58,8	15	18,8	2	2,5	0	0	80	100
5	15	18,8	44	55,0	19	23,8	1	1,2	0	0	80	100
6	19	23,8	36	55,0	19	23,8	1	1,2	0	0	80	100
7	28	35,0	39	48,8	12	15,0	1	1,2	0	0	80	100
8	18	25,5	48	60,0	13	16,2	1	1,2	0	0	80	100
9	26	32,5	47	58,8	7	8,8	0	0	0	0	80	100
10	16	20,0	44	55,0	19	23,8	1	1,2	0	0	80	100

Sumber : Hasil Penelitian Data (2017)

Dari tabel IV.13 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “adanya keterbukaan saling mengungkapkan pendapat secara jujur antara karyawan dan pimpinan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (58,8%).
- 2) Jawaban responden tentang “keterbukaan mempermudah penyampaian informasi dan pemahaman kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (52,5%).
- 3) Jawaban responden tentang “keterbukaan antara sesama karyawan dapat menjadi komunikasi lebih efektif” mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (55,0%).
- 4) Jawaban responden tentang “saling merasakan (empati) antara sesama karyawan dalam bekerja sama” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (58,8%).
- 5) Jawaban responden tentang “selalu mengutamakan kejujuran selama berkomunikasi dengan sesama karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (55,0%).

- 6) Jawaban responden tentang “saya selalu bersikap baik dan sopan jika berkomunikasi dengan atasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 dengan persentase (45,0%).
- 7) Jawaban responden tentang “atasan memberikan dukungan terhadap ide – ide karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (48,8%).
- 8) Jawaban responden tentang “keadaan suasana yang kesamaan antara karyawan mempermudah menyampaikan informasi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (60,0%).
- 9) Jawaban responden tentang “kesamaan pendapat mempermudah pimpinan dan karyawan untuk bersatu” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (58,8%).
- 10) Jawaban responden tentang “selama berkomunikasi saya selalu dapat memahami apa yang disampaikan pegawai lain” mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (55,0%).

Kesimpulan secara umum bahwa komunikasi sudah sangat baik dimana terlihat dari keseluruhan jawaban responden yang menjawab setuju. Dimana para karyawan telah memiliki sikap pengetahuan dalam berkomunikasi, selain itu karyawan juga mampu menggunakan media saluran yang ada untuk memperlancar komunikasi antar karyawan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Tabel IV.14
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.048	6.848		1.759	.083		
	Kepemimpinan	.451	.159	.356	2.833	.006	.541	1.850
	Komunikasi	.374	.166	.283	2.253	.027	.541	1.850

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Schedule) Versi 22 di dapat:

$$Y = b + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$b = 12.048$$

$$b_1x_1 = 0,451$$

$$b_2X_2 = 0,374$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12.048 + 0,451 X_1 + 0,374 X_2$$

Jadi persamaan regresi linier berganda kepemimpinan dan komunikasi

adalah:

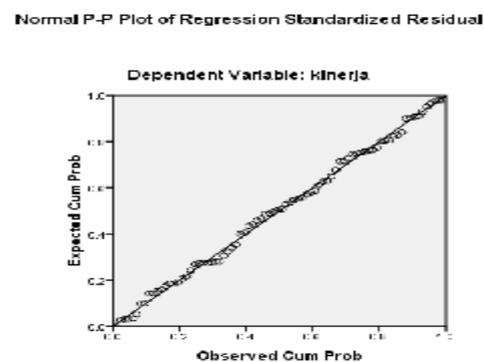
$$Y = 12.048 + 0,451X_1 + 0,374 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap dependen (kinerja). Maka kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,451 dan komunikasi sebesar 0,374.

Adapun uji linear berganda yang digunakan adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P plot dan hasil dapat dilihat pada gambar IV.1 berikut ini :



Gambar IV-I Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV.1 Pengujian Normalitas Model Regresi

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5

Tabel IV.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.048	6.848		1.759	.083		
	kepemimpinan	.451	.159	.356	2.833	.006	.541	1.850
	komunikasi	.374	.166	.283	2.253	.027	.541	1.850

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Kriteria pengujian:

- e) Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas
- f) Bila $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas
- g) Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas
- h) Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

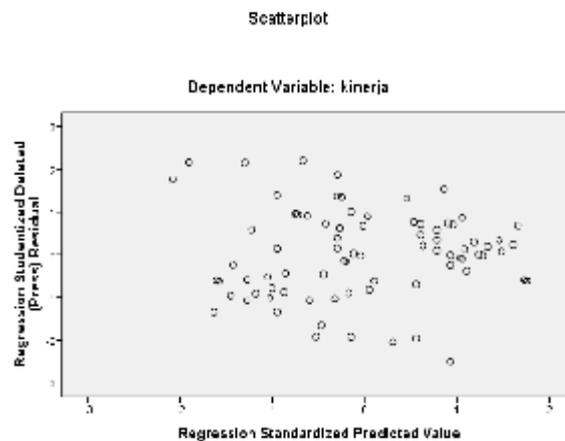
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan:

- c) Jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin – poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- d) Jika tidak pola yang jelas, serta titik – titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dengan program SPSS pengujian dilakukan menggunakan *significance level* tarafnya 0,05 ($\alpha = 5\%$) Nilai untuk $n = 80 - 2 = 78$ adalah 1,664

Tabel IV.16 Hasil Uji t Coefficients^a

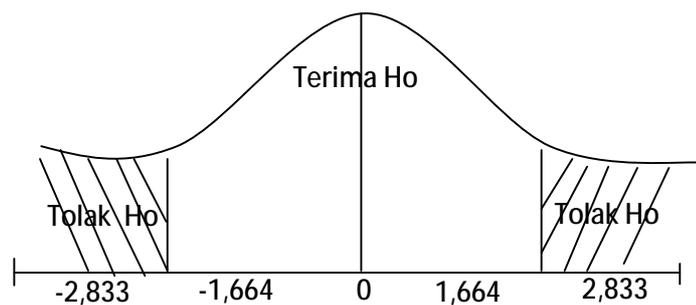
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.048	6.848		1.759	.083
	Kepemimpinan	.451	.159	.356	2.833	.006
	Komunikasi	.374	.166	.283	2.253	.027

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.16 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,833 > 1,665$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

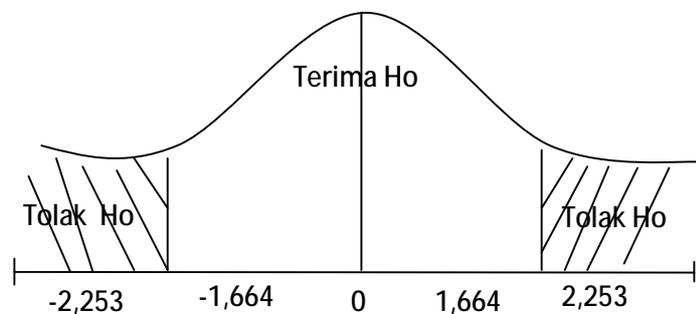


Sumber : HasilPengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kepemimpinan

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.16 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,253 > 1,665$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.



Sumber : HasilPengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Komunikasi

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

perhitungannya yaitu $F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 80 - 2 - 1 = 77$, $\alpha = 5\%$ $F_{\text{tabel}} = 3,115$. Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 ditolak, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

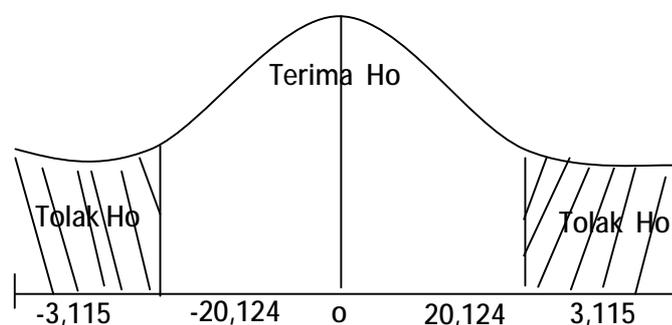
Tabel IV.17 Hasil Uji F
ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.902	2	352.951	20.124	.000 ^a
	Residual	1350.486	77	17.539		
	Total	2056.388	79			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $20,124 > 3,115$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Dan pertamanan Kota Medan.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)
Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV.18
Nilai R-Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.326	4.18793

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil PengolahanData SPSS (2017)

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

$$D = 0,586^2 \times 100\%$$

$$D = 0,343 \times 100\%$$

$$D = 34,3\%$$

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai *R* adalah 0,586 dan *R-Square* adalah 0,343 atau sama dengan 34,3% artinya bahwa kepemimpinan dan komunikasi mampu untuk menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan adalah sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Selanjutnya untuk melihat apakah kontribusi variabel bebas yang dilihat dari *R-square* diatas terjadi secara kebetulan hanya pada sampel penelitian saja atau mungkin memang

benar-benar mencerminkan keadaan populasi, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F untuk regresi berganda.

B. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data menggunakan SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari tabel IV.16 diatas diperoleh $t_{hitung} 2,833 > t_{tabel} 1,664$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.006 < 0.05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertanaman Kota Medan.

Diperkuat dengan teori Lodge dan Derek (dalam Kusuma 2008), yang menyatakan bahwa “kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan”

Penelitian sejalan dengan penelitian Sitio dan Anisykurrillah (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dari tabel IV.16 diatas diperoleh $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,665$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertanaman Kota Medan.

Diperkuat dengan teori Robbins (2013) yang menyatakan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

Penelitian sejalan dengan penelitian Ardiansyah (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan table IV.17 diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,124 > 3,115$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertanaman Kota Medan.

Penelitian sejalan dengan penelitian Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima dilihat dari nilai $F_{hitung} 20.124$ dengan $sig 0,000 < \alpha_{0,05}$, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertanaman Kota Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,451 menunjukkan sekitar 45,10% hal ini sudah tinggi dibandingkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,374 menunjukkan sekitar 37,40%. Dengan demikian hendaknya pimpinan lebih meningkatkan kepemimpinannya dengan memberikan contoh pentingnya kejujuran, selalu berlaku adil kepada bawahannya. Seseorang pimpinan juga hendaknya mampu mengajak karyawan untuk menyelesaikan semua permasalahan pekerjaan dengan cara bermusyawarah. Selain itu seorang pimpinan sebaiknya dapat menyampaikan apa yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan kepada karyawan untuk jangka pendek, menengah dan yang akan datang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (kepemimpinan), terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dengan demikian variabel kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X2 (komunikasi), terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin baik variabel X2 (komunikasi) maka akan semakin baik variabel Y (kinerja karyawan).
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin baik variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (komunikasi) maka akan semakin baik variabel Y (kinerja karyawan).

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah :

1. Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Petamanan Kota Medan sudah cukup baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam

kepemimpinan tersebut. Sehingga kinerja karyawan dapat dicapai dengan maksimal.

2. Harus selalu menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan, maupun sesama antar karyawan sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan terhindar dari konflik yang dapat mengganggu pekerjaan dan juga kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan. Diharapkan semua dapat berperan aktif dalam menjaga komunikasi yang baik dan efektif tersebut agar kinerja karyawan meningkat sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi lebih mudah untuk dicapai.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan kerja sama menerima instruksi komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar PrabuMangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-II. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dewi, Sutrisna (2007) *Komunikasi Bisnis*. Denpasar. FE UNUD
- Dimas OktaArdiansyah (2016) *pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen vol. 3 No. 1, Januari 2016.
- Handoko, T. Hani (2012) *Manajemen*, Edisikedua, Yogyakarta BEF
- Hasibuan ,Malayu (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Ke-II.Jakarta PT. BumiAksara.
- Juliandi, Azuar&Irfan, (2014) *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono, Kartini (2014) *Pemimpin dan Kepemimpinan :Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta :Rajawali Pers.
- M. Kiswanto (2010) *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis Vol. 6 No.1, Maret 2010
- Purwanto, Djoko (2006) *Komunikasi Bisnis*. Erlangga Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2009), *Manajemen SumberDaya Manusiauntuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusiauntuk Perusahaan dari Teorike Praktik Cetakan ke Empat*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge (2015) *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta Selatan,
- Sutrisno, Edy , (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1.Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sugiyono, (2011) *MetodologiPenelitian*, Alfabeta Bandung
- SiswantoWijaya Putra (2015) *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil*. Jurnal Modernisasi Vol. 11,Nomor 1 Februari 2015.

ThohaMiftah, (2010) *Kepemimpinan dalam Manajemen* .Jakarta :Rajawali Pers

Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

KOMUNIKASI**Frequencies****Statistics**

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**item 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1.2	1.2	1.2
	ks	20	25.0	25.0	26.2
	s	47	58.8	58.8	85.0
	ss	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	18	22.5	22.5	23.8
	4	42	52.5	52.5	76.2
	5	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	18	22.5	22.5	23.8
	4	44	55.0	55.0	78.8
	5	17	21.2	21.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	15	18.8	18.8	21.2
	4	47	58.8	58.8	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	19	23.8	23.8	26.2
	4	44	55.0	55.0	81.2
	5	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	24	30.0	30.0	31.2
	4	36	45.0	45.0	76.2
	5	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	12	15.0	15.0	16.2
	4	39	48.8	48.8	65.0
	5	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	13	16.2	16.2	17.5
	4	48	60.0	60.0	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	47	58.8	58.8	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	19	23.8	23.8	25.0
	4	44	55.0	55.0	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	1.2	1.2	1.2
	33	2	2.5	2.5	3.8
	34	2	2.5	2.5	6.2
	35	5	6.2	6.2	12.5
	36	5	6.2	6.2	18.8
	37	9	11.2	11.2	30.0
	38	11	13.8	13.8	43.8
	39	4	5.0	5.0	48.8
	40	6	7.5	7.5	56.2
	41	3	3.8	3.8	60.0
	42	5	6.2	6.2	66.2

43	9	11.2	11.2	77.5
44	7	8.8	8.8	86.2
45	4	5.0	5.0	91.2
46	5	6.2	6.2	97.5
47	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	total
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	3	3.8	3.8
	ks	12	15.0	18.8
	s	45	56.2	75.0
	ss	20	25.0	100.0
Total		80	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	12	15.0	15.0	17.5
	4	41	51.2	51.2	68.8
	5	25	31.2	31.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	10	12.5	12.5	15.0
	4	41	51.2	51.2	66.2
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	6	7.5	7.5	8.8
	4	47	58.8	58.8	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	18.8	18.8	18.8
	4	49	61.2	61.2	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	46	57.5	57.5	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	47	58.8	58.8	68.8
	5	25	31.2	31.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	51	63.8	63.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	46	57.5	57.5	62.5
	5	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	49	61.2	61.2	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	7	8.8	8.8	11.2
	4	44	55.0	55.0	66.2
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	50	62.5	62.5	76.2
	5	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	48	60.0	60.0	73.8
	5	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	41	51.2	51.2	65.0
	5	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.2	11.2	11.2
	4	52	65.0	65.0	76.2
	5	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	22.5	22.5	22.5
	4	38	47.5	47.5	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	14	17.5	17.5	18.8
	4	51	63.8	63.8	82.5
	5	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	14	17.5	17.5	20.0
	4	41	51.2	51.2	71.2
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	23.8	23.8	23.8
	4	35	43.8	43.8	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	49	61.2	61.2	71.2
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	48	60.0	60.0	68.8
	5	25	31.2	31.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	14	17.5	17.5	18.8
	4	47	58.8	58.8	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	37	46.2	46.2	66.2
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

iem 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0

4	39	48.8	48.8	68.8
5	25	31.2	31.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

item 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	10.0	10.0	10.0
4	44	55.0	55.0	65.0
5	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

item 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	25.0	25.0	25.0
4	44	55.0	55.0	80.0
5	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

item 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	18.8	18.8	18.8
4	45	56.2	56.2	75.0
5	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43	1	1.2	1.2	1.2
	44	1	1.2	1.2	2.5
	45	5	6.2	6.2	8.8
	46	6	7.5	7.5	16.2
	47	5	6.2	6.2	22.5
	48	3	3.8	3.8	26.2
	49	2	2.5	2.5	28.8
	50	2	2.5	2.5	31.2
	51	2	2.5	2.5	33.8
	52	4	5.0	5.0	38.8
	53	3	3.8	3.8	42.5
	54	2	2.5	2.5	45.0
	55	7	8.8	8.8	53.8
	56	11	13.8	13.8	67.5
	57	7	8.8	8.8	76.2
	58	9	11.2	11.2	87.5
	59	4	5.0	5.0	92.5
	60	4	5.0	5.0	97.5
	61	1	1.2	1.2	98.8
	62	1	1.2	1.2	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		jenis kelamin	usia	pendidikan
N	Valid	80	80	80
	Missing	79	79	79

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	80	50.3	100.0	100.0
Missing	System	79	49.7		
Total		159	100.0		

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	14	8.8	17.5	17.5
	31-40	26	16.4	32.5	50.0
	41-50	40	25.2	50.0	100.0
	Total	80	50.3	100.0	
Missing	System	79	49.7		
Total		159	100.0		

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	23	14.5	28.8	28.8
	D3	17	10.7	21.2	50.0
	S1	40	25.2	50.0	100.0
	Total	80	50.3	100.0	
Missing	System	79	49.7		
Total		159	100.0		

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	53.2875	5.10198	80
kepemimpinan	58.3375	4.02820	80
komunikasi	39.9875	3.86315	80

Correlations

		kinerja	kepemimpinan	komunikasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.548	.524
	kepemimpinan	.548	1.000	.678
	komunikasi	.524	.678	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000
	kepemimpinan	.000	.	.000
	komunikasi	.000	.000	.
N	kinerja	80	80	80
	kepemimpinan	80	80	80
	komunikasi	80	80	80

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komunikasi, kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson			
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.586 ^a	.343	.326	4.18793	.343	20.124	2	77	.000	2.010

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.902	2	352.951	20.124	.000 ^a
	Residual	1350.486	77	17.539		
	Total	2056.388	79			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	95% Confidence Interval for B	Correlations	Collinearity Statistics							
		B	Std. Error					Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.048	6.848	1.759	.083										
	kepemimpinan	.451	.159	.356	2.833	.006	.134	.768	.548	.307	.262	.541	1.850		
	komunikasi	.374	.166	.283	2.253	.027	.043	.704	.524	.249	.208	.541	1.850		

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics							
		B	Std. Error			Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF				
1	(Constant)	12.048	6.848		1.759		.083		-1.589	25.685							
	kepemimpinan	.451	.159	.356	2.833		.006		.134	.768	.548	.307	.262	.541		1.850	
	komunikasi	.374	.166	.283	2.253		.027		.043	.704	.524	.249	.208	.541		1.850	

a. Dependent

Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			komunikasi	kepemimpinan
1	Correlations	komunikasi	1.000	-.678
		kepemimpinan	-.678	1.000
	Covariances	komunikasi	.028	-.018
		kepemimpinan	-.018	.025

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kepemimpinan	komunikasi
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.570	.49	.00	.56
	3	.002	42.119	.50	1.00	.44

a. Dependent Variable: kinerja

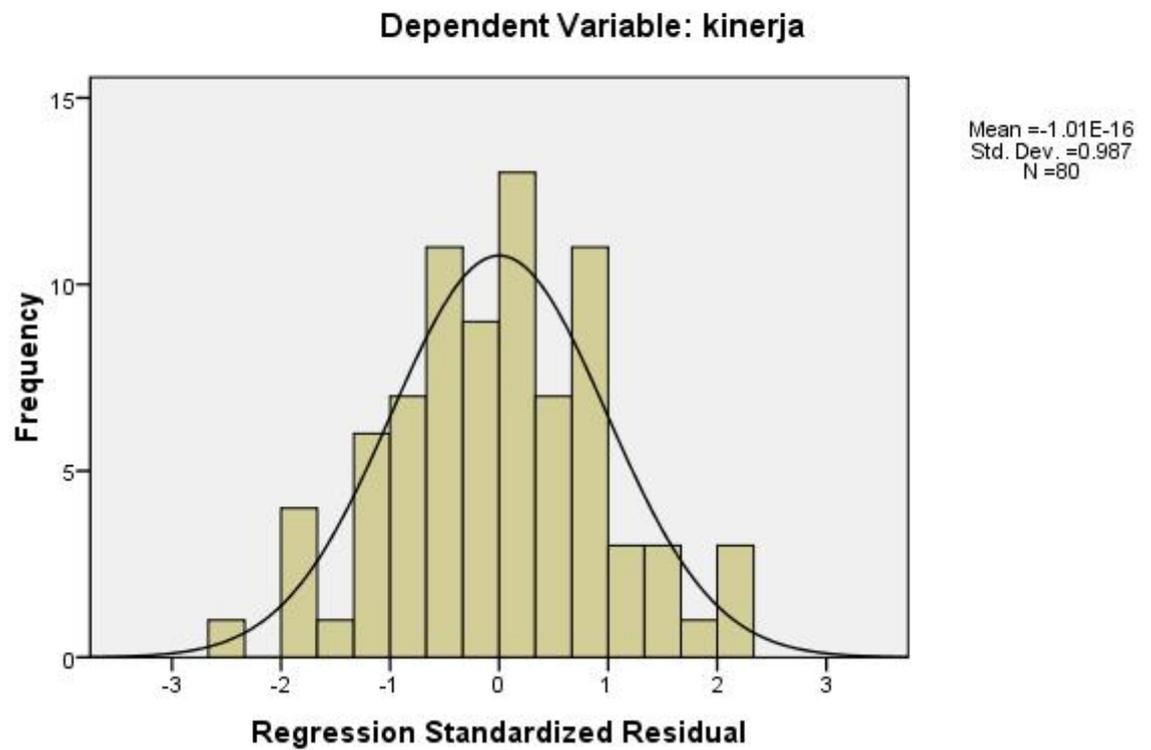
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47.0717	58.5377	53.2875	2.98922	80
Std. Predicted Value	-2.079	1.756	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.471	1.491	.783	.212	80
Adjusted Predicted Value	46.4609	58.6757	53.2732	3.01511	80
Residual	-1.00642E1	8.72896	.00000	4.13458	80
Std. Residual	-2.403	2.084	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.432	2.137	.002	1.008	80
Deleted Residual	-1.03074E1	9.21613	.01428	4.31553	80
Stud. Deleted Residual	-2.515	2.188	.001	1.020	80
Mahal. Distance	.014	9.021	1.975	1.713	80
Cook's Distance	.000	.141	.015	.024	80
Centered Leverage Value	.000	.114	.025	.022	80

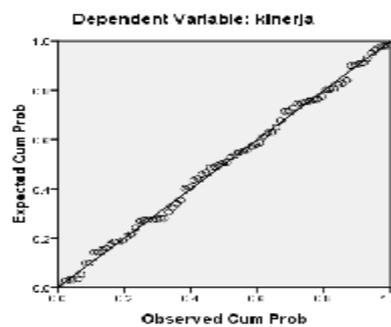
a. Dependent Variable: kinerja

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

