

JURNAL MADANI[™]
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmandiri.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 1, No. 1, Maret 2018 (185-209)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GRAND MANHATTAN CLUB
HOTEL BOROBUDUR JAKARTA**

Oki Iqbal Khair

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

e-mail : dosen01801@unpam.ac.id, okikhair@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengambil Populasi pegawai Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta berjumlah 345, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh 78 responden. Variabel penelitian terdiri variabel independen (X), yaitu Kepemimpinan (X1), Komunikasi organisasi (X2), Motivasi (X3) sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja.. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala 1 – 5 dengan 5 kategori. Teknik analisis data deskriptif dan uji regresi linier berganda. Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil signifikan. ditunjukkan nilai t hitung sebesar 3,273 pada $df=75$ dengan nilai t tabel 1,992. Besar nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan pengaruhnya signifikan. Hasil pengujian pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. ditunjukkan nilai t hitung sebesar 5.505 pada $df=75$ dengan nilai t tabel 1,992. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan pengaruhnya signifikan. Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang tidak signifikan. ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,389 pada $df=75$ dengan nilai t tabel 1,992. Besarnya nilai t hitung $<$ t tabel mengindikasikan pengaruhnya tidak signifikan dan Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil signifikan. ditunjukkan nilai F hitung sebesar 14,777 dengan F tabel adalah 2,69. Besarnya nilai F hitung $>$ F table mengindikasikan pengaruhnya signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi organisasi, Motivasi dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia

dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya

kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja yang telah dicapai karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam satuan periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program-programnya selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya-upaya yang secara terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan perkembangan zaman, seperti perkembangan teknologi maupun wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Secara umum kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Rivai dan Mulyadi mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses memengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas maupun bujukan (Rivai dan Mulyadi, 2011 : 23). Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin atau manajer tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan saja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan, perilaku, dan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menerima dengan baik keputusan pimpinan pada akhirnya akan menciptakan efisiensi dan efektivitas ke seluruh organisasi.

Selain kepemimpinan fungsi komunikasi juga sangat penting. Bungin (2011:272) mengklasifikasikan empat fungsi komunikasi organisasi yaitu:

- a. Fungsi Informatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan .
- b. Fungsi Regulatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan peraturan yang berlaku
- c. Fungsi Persuasif, untuk merubah sikap, pendapat, dan perilaku seorang pegawai
- d. Fungsi Integratif, berkaitan dengan penyediaan saluran kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik

Rogers dalam Cangara mendefinisikan komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Cangara, 2011: 20).

Mc Lean dalam Mayliana dan Sofyan (2013), menyatakan bahwa *motivation is all the reason behind why we behave as we do and revolves around intentionality*. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan alasan seseorang berperilaku dan segala hal di sekitarnya secara sengaja. Sedangkan menurut Mc. Donald dalam Wiludjeng dan Pramadika (2014) menyatakan bahwa *motivational energy change in a person who is characterized by the onset of feelings and reactions to achieve the goal* (Motivasi adalah perubahan energi dalam (personal) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2012:7). Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya merupakan tantangan bagi pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan memperhatikan uraian tersebut di atas, perlu diidentifikasi apakah penurunan kinerja karyawan tersebut ada keterkaitannya dengan faktor kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi pada Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta. Maka perlu pengkajian terhadap keterkaitan hal-hal tersebut, untuk itu maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang ada pada Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND MANHATTAN CLUB HOTEL BOROBUDUR JAKARTA”**.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menguraikan beberapa identifikasi masalah, diantaranya :

1. Kepemimpinan pada Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta dirasakan masih kurang efektif
2. Kurang adanya pengawasan kepada bawahan sehingga memungkinkan karyawan melakukan tindakan -tindakan yang tidak menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan
3. Dalam pemberian sanksi kepada bawahan pemimpin tidak sepenuhnya tegas dalam menjalankan aturan
4. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan tidak berjalan dengan baik
5. Adanya penurunan kinerja pada karyawan Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta
6. Komunikasi yang terjalin didalam Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta masih kurang efektif

Pembatasan Masalah

1. Kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan seseorang dengan mempengaruhi, memimpin, membimbing, dan memotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama

2. Komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu
3. Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas
4. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan secara legal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis mempunyai harapan akan diperoleh manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi penulis, Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keilmuan penulis mengenai kepemimpinan, komunikasi organisasi, motivasi dan kinerja.
 - b. Bagi civitas akademik, Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan, refrensi data menyajikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi Karyawan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi, sehingga dapat dijadikan acuan untuk menjadi karyawan yang baik sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian
 Penelitian dilakukan di Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta yang beralamat Jln Lapangan Banteng Selatan Jakarta Pusat 10710.
2. Waktu Penelitian
 Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Maret sampai dengan Mei 2016.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara

variabel bebas dalam hal ini adalah variabel variabel bebasnya adalah kepemimpinan (X1) komunikasi organisasi (X2) variabel terikat dalam hal ini adalah variabel kinerja guru (Y). Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner dengan mengisi kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang bersangkutan.

Desain Penelitian

Pergerakan ini diawali dengan studi pendahuluan yang ditujukan untuk mengidentifikasi masalah dan menyusun kerangka penelitian serta menetapkan hipotesis. Secara rinci alur penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:59). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*endogen variable*), dan variabel bebas (*eksogen variable*). Variabel- variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*Exsogen Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) Komunikasi organisasi (X2) dan motivasi (X3). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. terdiri 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

b. Variable Terikat (Endogen Variable)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Skala pengukurannya adalah dengan skala *likert*.

terdiri 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

2. Indikator Operasional

a. Variabel Bebas (X)

1) Variabel kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan seseorang dengan mempengaruhi, memimpin, membimbing, dan memotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan teori path-goal yang dikemukakan oleh Robert House dalam Thoha (2010:42) yakni kepemimpinan *direktif*, *supportive*, *partisipatif* dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

2) Variabel komunikasi organisasi (X2)

Pace & Faules (2010:31) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan, dengan indikator

a) Komunikasi formal yang terdiri dari :

- 1) Komunikasi kebawah
- 2) Komunikasi keatas
- 3) Komunikasi horizontal
- 4) Komunikasi lintas saluran

b) Komunikasi informal atau selentingan

3. Variabel motivasi (X3)

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk me-

lakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Untuk mengukur variabel motivasi digunakan tiga buah indikator yang dikemukakan oleh (Mc. Clelland dalam Robbins, 2008:230), ketiga indikator itu meliputi:

- a) Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi (*need for achievement*)
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).
- c) Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi (*need for affiliation*).

4. Variabel Terikat (Y) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

kinerja adalah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan secara legal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan enam buah indikator yang dikembangkan oleh (Dessler, 2005:316) yang meliputi:

- a) *Quality*
- b) *Productivity*
- c) *Job knowledge*
- d) *Reliability*
- e) *Availability*
- f) *Independence*

Sumber dan Cara Pengumpulan Data/Informasi

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisioner yang diperoleh dari Pegawai Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta Tahun 2015
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah pegawai dan pelayanan Pegawai Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta Tahun 2015.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi proses penelitian ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari:

a. Data Primer (*Primary Data*)

Merupakan data yang diperoleh dari pengumpulan langsung lapangan (tidak melalui media perantara), berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, hasil pengujian.

Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Kuisisioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, agar dapat data relevan. Pertanyaan- pertanyaan dalam kuisisioner dapat bermacam-macam bentuknya.
- 2) Observasi dilakukan dengan cara penelitian lapangan langsung terhadap objek yang sedang diteliti. Untuk mengadakan pengamatan dengan pengambilan data objek penelitian.

b. Data sekunder (*Secondary Data*) adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Adapun data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah:

Riset Kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang datanya diambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan (buku, dokumen, artikel, jurnal, internet dan lain sebagainya).

c. Teknik Dokumentasi yang digunakan adalah dengan mengumpulkan data dengan cara mengutip data yang diperoleh dari lembaga (intansi) terkait yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2012:75). Populasi dalam penelitian ini adalah pada Tahun 2016 sebanyak 345 orang.
2. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi tersebut (Djarwanto dan Subagy, 2012:36).

Teknik sampling yang digunakan adalah "*Proportional Random Sampling*", dimana pengambilan sampel dilakukan pada masing-masing unit kerja, yang diambil secara acak dan didasarkan pada proporsi ukuran populasi yang terdapat pada tingkatan-tingkatan jabatan tersebut (Sangarimbun, 2011:36).

Adapun jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2011:108). Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 10%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 345 orang, maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{345}{1+345(0,1)^2}$$

$$n = \frac{345}{1+345(0,001)}$$

$$n = \frac{345}{4,45}$$

$$n = 77,5$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 78 orang.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode ini merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek – aspek yang sesuai atau relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan (Ghozali, 2011: 53).
 - b. Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator, untuk indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Ghozali (2011:48) menyebutkan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:
 - 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Dimana seseorang akan disodori pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
 - 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja. Dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi anatar jawaban pernyataan. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2011: 48).
2. Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedestisitas, dan uji multikolonieritas.
 - a. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Model regresi yang baik seharusnya distribusi regresi residual normal atau mendekati normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011: 163).
 - b. Uji Heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedestisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedestisitas (Ghozali, 2011: 139).
 - c. Uji Multikolonieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Imam Ghozali, 2011: 105).

d. Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Regresi linier adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen; respon; Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, X). Apabila banyaknya variabel bebas hanya ada satu, disebut sebagai regresi linier sederhana, sedangkan apabila terdapat lebih dari 1 variabel bebas, disebut sebagai regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi Organisasi

X3 = Motivasi

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi e = Standar Error

Terkait dengan penggunaan alat uji regresi berganda, terdapat beberapa analisis yang digunakan, antara lain:

a. Uji Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Priyatno, 2012 : 58). Kriteria pengujian pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Ha : $\beta \neq 0$: Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

Ho : $\beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan, komunikasi or-

ganisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Model Hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

Ha : $\beta \neq 0$: Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan

Ho : $\beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan

Untuk menguji hipotesis ini digunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima atau Ha ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak atau Ha diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Singkat Perusahaan

Grand Manhattan Club Hotel Borobudur adalah lokasi hiburan malam Café, Karaoke dan Discotheque terdiri dari 3 lantai dalam satu tempat hiburan, yang didirikan pada tanggal 28 Oktober 2000, perusahaan yang mengelola hiburan ini adalah PT Mulia Sejahtera Abadi. PT. Mulia Sejahtera Abadi didirikan pada tahun 2001 adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *entertainment* (hiburan) sebagai “*one stop entertainment and*

trandsetter” yang terletak di kawasan Hotel Bintang Lima berlian Plus Hotel Borobudur Jakarta Jl. Lapangan Banteng Selatan, Jakarta Pusat. Memiliki fasilitas yang terkenal yaitu Grand Manhattan Wedding Hall yang dapat dijadikan sebagai tempat resepsi pernikahan beserta dengan kelengkapan paket yang sudah termasuk dari menginap di Hotel Borobudur, makanan, dekorasi, hiburan dan *wedding organizer*.

Selain dari itu, PT. Mulia Sejahtera Abadi juga mempunyai fasilitas lain seperti Grand Manhattan Café (GMC’s Café) yang terletak di lantai I dengan kapasitas untuk 250 orang (*standing party*) dan 150 orang (*seating party*). Memberikan nuansa ruangan yang nyaman, *cozy*, dan *full color* dengan berbagai hiasan dinding atau lukisan bertemakan suasana kota Manhattan. Buka setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu mulai dari jam 11.00 sampai dengan jam 03.00 WIB. Dengan konsep semi-restoran dan menyajikan berbagai macam hiburan seperti *live band performance*, *DJ*, dan *regular event* .Fasilitas lainnya adalah karaoke yang terletak dilantai II yang memiliki 32 ruangan karaoke dengan karakter unik di setiap ruangan yang terdiri dari *Deluxe Room* sampai dengan *President Suite* ditambah dengan koleksi lagu -lagu yang lengkap. Buka setiap hari Senin sampai dengan hari Minggu mulai dari jam 14.00 sampai dengan 03.00 WIB.

Analisa Data

1. Hasil Analisis Deskriptif
 - a) Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jml
		5	4	3	2	1	
1.	Pemimpin memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan	26	47	5	0	0	78
		41.7%	51.7%	6.67%	0%	0%	100%
2.	Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus di setiap tugas yang bersifat kompleks	27	49	2	0	0	78
		41.7	55	3.33	0	0	100%
3.	Pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	12	44	17	5	0	78
		21.7%	50%	16.7%	11.7%	0%	100%
4.	Pemimpin bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya	16	60	2	0	0	78
		31.7%	65%	3.33%	0	0%	100
5.	Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat	5	69	4	0	0	78
		10%	80%	10%	0	0	100
6.	Pemimpin selalu mempertimbangkan saran-saran yang saya berikan	27	48	3	0	0	78
		41.7%	55%	3.33%	0	0	100
7.	Pemimpin sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan tersebut	24	54	0	0	0	78
		36.7%	63.3%	0%	0	0	100
8.	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan	16	52	10	0	0	78
		28.3%	56.7%	15%	0	0	100
9.	Atasan menekankan pentingnya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan	10	40	22	6	0	78
		10%	46.7%	30%	13.3	0	100
10.	Pimpinan menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi antar pegawai	41	33	3	1	0	78
		58.3%	35.0%	5%	1.67	0	100
Jumlah		204	496	68	12	0	780
Persentase		32.22%	55.56%	9.11%	3%	0.1%	100

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar $(32.22+55.56=87.78\%)$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang diberikan mendapat respon yang baik.

b) Variabel komunikasi organisasi

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel komunikasi organisasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jml
		5	4	3	2	1	
1	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan kebijakan terkait organisasi.	22	51	5	0	0	78
		43.3	53.3	3.3	0	0	100
2	Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja saya	9	68	1	0	0	78
		38.30	60	1.67	0	0	100
3	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	18	53	7	0	0	78
		21.6	55.0	13.3	10	0	100
4	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan	4	67	7	0	0	78
		33.3	60	6.67	0	0	100
5	Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan	10	62	6	0	0	78
		16.7	73.3	10	0	0	100
6	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk	11	60	7	0	0	78
		41.7	56.7	1.67	0	0	100
7	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi	14	58	6	0	0	78
		11.7	43.32	10	0	0	100
8	Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi	18	55	5	0	0	78
		26.7	63.3	10	0	0	100
9	Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber	20	54	4	0	0	78
		11.7	43.3	28.3	15	0	100
10	Kebijakan yang diberikan perusahaan dirasakan cukup adil dalam memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkarir	19	52	7	0	0	78
		46.7	51.7	1.67	0	0	100
Jumlah		145	580	55	0	0	780
Persentase		31.3	55.8	11.2	1.67	0	100

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar $(31.3 + 55.8) = 87.1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai komunikasi organisasi sudah baik..

c) Variabel Motivasi

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jml
		5	4	3	2	1	
1	Sayaselalu meningkatkan produktivitas kerjasayauntuk mencapai prestasiyangsayainginkan	24	530	1	0	0	78
		43.3	53.3	3.3	0	0	100
2	Sayaselalu mengerjakan tugas/pekerjaan denganmemenuhi standaryang ditetapkan perusahaan	35	42	1	0	0	78
		38.30	60	1.67	0	0	100
3	Sayaselalu berusaha meningkatkan kemampuan sayadalam menyelesaikan tugas	13	52	12	1	0	78
		21.6	55.0	13.3	10	0	100
4	Sayamampu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan saya dalam menjalankan tugas	14	59	5	0	0	78
		33.3	60	6.67	0	0	100
5	Sayaselalu membantu rekan kerjadalam menyelesaikan pekerjaan	9	64	5	0	0	78
		16.7	73.3	10	0	0	100
6	Saya memiliki kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaan	12	45	18	3	0	78
		41.7	56.7	1.67	0	0	100
7	Sayamampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	21	57	0	0	0	78
		11.7	43.32	10	0	0	100
8	Sayaselalu meningkatkan produktivitas kerjasayauntuk mencapai prestasiyangsayainginkan	18	50	10	0	0	78
		26.7	63.3	10	0	0	100
9	Adanya motivasi jabatan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi	4	46	20	8	0	78
		11.7	43.3	28.3	15	0	100
10	Imbalan yang diterima karena pekerjaan yang dilakukan baik	48	27	3	0	0	78
		46.7	51.7	1.67	0	0	100
Jumlah		198	495	75	12	0	780
Persentase		30.0	56.3	10.4	3.11	0.11	100

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7. di atas, dapat diketahui bahwa bahwa rata-rata responden menyatakan setuju, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar $30.0 + 56.3 = 86.3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai motivasi sudah baik.

d) Variabel Kinerja karyawan

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Jml
		5	4	3	2	1	
1.	Karyawan Perusahaan berprestasi karena memiliki kualitas kerja yang baik	22	53	3	0	0	78
		43.3	53.3	3.3	0	0	100
2.	Dukungan kerja yang diberikan oleh Pimpinan meningkatkan kualitas kerja karena karyawan merasa diperhatikan oleh Pimpinan	17	61	0	0	0	78
		38.30	60	1.67	0	0	100
3	Keterampilan dan keahlian karyawan sesuai dengan standar kerja berpengaruh terhadap kinerja	12	55	10	1	0	78
		21.6	55.0	13.3	10	0	100
4.	SDM yang terlatih, ketrampilan yang dimiliki karyawan dan teknologi yang canggih dapat meningkatkan kinerja karyawan	16	58	4	0	0	78
		33.3	60	6.67	0	0	100
5.	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dilaksanakannya	10	62	6	0	0	78
		16.7	73.3	10	0	0	100
6.	Karyawan menyadari bahwa keberhasilan perusahaan adalah tanggung jawab seluruh elemen perusahaan maka seluruh karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh	15	63	0	0	0	78
		41.7	56.7	1.67	0	0	100
7.	Karyawan Perusahaan (dari bawahan hingga menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan syarat-syarat kesesuaian.	15	61	2	0	0	78
		11.7	43.32	10	0	0	100
8	Karyawan Perusahaan (dari bawahan hingga atasan) dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu.	9	63	6	0	0	78
		26.7	63.3	10	0	0	100
9	Karyawan Perusahaan selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cepat dan tepat	6	47	22	3	0	78
		11.7	43.3	28.3	15	0	100
10	Karyawan memiliki disiplin dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya.	6	47	22	3	0	78
		46.7	51.7	1.67	0	0	100
Jumlah		143	578	55	4	0	78
Persentase		34.6	55.2	7.00	3.00	0.2	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan dari hasil pada tabel 4.8. di atas, rata-rata angka indeks variabel kinerja karyawan adalah tinggi, yaitu sebesar 89.8%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja karyawan. Untuk lebih baik lagi perlu peningkatan kualitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Hasil Uji Kualitas Data

Kualitas data penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data peneliti-

an tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Cooper dan Emory, 1995). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

a. Hasil Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas yang dipakai acuan untuk menentukan validitas pada setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah dengan melihat besarnya r_{tabel} *product moment*, $df = (n-3)$. Dengan jumlah responden sebanyak 78 orang maka didapatkan $r_{tabel} = 0,224$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika r hitung $> r$ tabel maka variabel tersebut valid. Sebaliknya jika r hasil negatif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.581	0,224	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.576	0,224	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.467	0,224	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.539	0,224	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.462	0,224	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.595	0,224	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.569	0,224	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.533	0,224	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.277	0,224	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.268	0,224	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,224.

Pengujian validitas variabel komunikasi organisasi (X2).

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel komunikasi organisasi (X2)

No	Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.643	0,224	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.420	0,224	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.6731	0,224	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.577	0,224	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.367	0,224	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.469	0,224	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.611	0,224	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.738	0,224	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.648	0,224	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.548	0,224	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,224.

Pengujian validitas variabel Motivasi (X3).

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.571	0,224	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.295	0,224	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.405	0,224	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.484	0,224	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.430	0,224	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.455	0,224	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.401	0,224	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.4540	0,224	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.321	0,224	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.450	0,224	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,224.

b. Hasil Uji Reliabilitas

uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 Imam Ghozali (2007:133).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan	.715	Reliable
2.	Komunikasi organisasi	.656	Reliable
3.	Motivasi	.711	Reliable
4.	Kinerja	.753	Reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60

3. Pengujian Asumsi Klasik

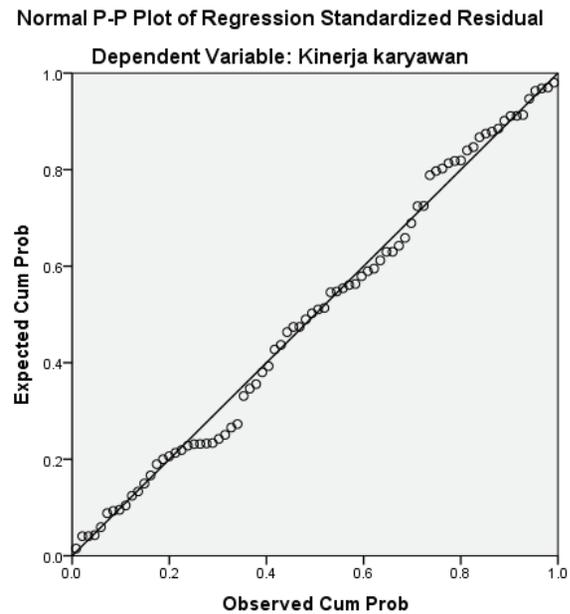
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Santosa (2005:85). Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan “Normal P-P Plot” dan “Tabel *Kolmogorov Smirnov*”. Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Ghozali (2007:115). Untuk menganalisis dengan SPSS dapat dilihat dari hasil output pada gambar “Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual”, berikut ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Gambar 4.2 Uji Normalitas

Dapat dilihat dari grafik di atas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Ghozali (2007:134). Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai *VIF (Variance Inflation Factors)* > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas. Ghozali (2007:136). Untuk analisisnya dengan SPSS kita lihat hasil output pada tabel “Coefficients”. Seperti berikut:

Variable: Kinerja

Tabel 4-14

Uji Multikolinieritas – VIF (Variance Inflation Factors)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.753	1.328
	Komunikasi organisasi	.674	1.484
	Motivasi	.770	1.298

Dependent Variable: Kinerja

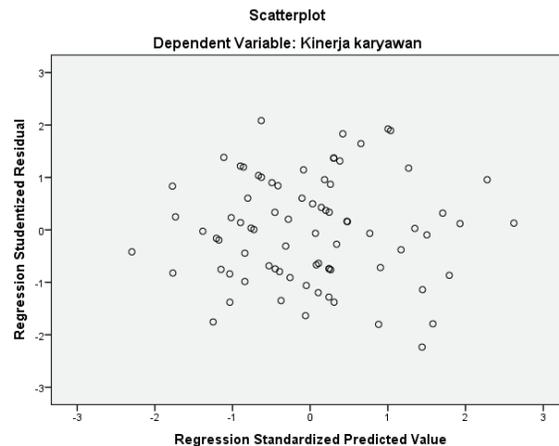
Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF <10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien- koefisien regresi menjadi tidak efisien..Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Statistik Inferensial

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X1 ke Y)
 - a. Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.15

Koefisien Regresi Linier Hipotesis Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.488	3.627		6.475	.000
	Kepemimpinan	.423	.087	.486	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

berdasarkan pada Tabel 4.15. di atas, maka persamaan regresi linier dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 23.488 + 0,423X1$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan.

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi Hipotesis Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.226	2.055

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.16. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,236 Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 23,6%. Sedangkan sisanya sebesar 76.4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

c. Uji t

Tabel 4.17

Hasil Uji parsial Hipotesis Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.488	3.627		6.475	.000
	Kepemimpinan	.423	.087	.486	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (4.845) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,992), atau nilai sig. t untuk varia-

bel Kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,005). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H₁ untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X₂ ke Y)

a. Regresi Linier sederhana

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.18

Koefisien Regresi Linier Hipotesis kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.443	3.388		7.215	.000
	Komunikasi Organisasi	.403	.082	.490	4.906	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.18. di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 24.443 + 0.403X2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komunikasi organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi.

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi Hipotesis kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.241	.231	2.049

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.19. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,241. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel komunikasi organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 24.1%. Sedangkan sisanya sebesar 75.9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial uji t

Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.20. sebagai

Tabel 4.20
Hasil Uji parsial Hipotesis kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.443	3.388		7.215	.000
	Komunikasi Organisasi	.403	.082	.490	4.906	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai thitung untuk variabel komunikasi organisasi (4.906) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,992), atau nilai sig. t untuk variabel komunikasi organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,005). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel komunikasi organisasi. Dengan demikian, secara parsial variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X3 ke Y)
a. Regresi Linier sederhana

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.21

Koefisien Regresi Linier Hipotesis ketiga

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.513	4.049		5.560	.000
	Motivasi	.449	.098	.465	4.579	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.21. di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 22.513 + 0,449X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Grand Manhattan Club dapat dipengaruhi oleh motivasi.

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22

Koefisien Determinasi Hipotesis Ketiga

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.206	2.081

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.22. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,216. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel mo-

tivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 21.6%. Sedangkan sisanya sebesar 78.4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial uji t

Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.23. sebagai berikut:

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Hipotesis ketiga

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.513	4.049		5.560	.000
Motivasi	.449	.098	.465	4.579	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.23. di atas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai thitung untuk variabel motivasi (4.579) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,992), atau nilai sig. t untuk variabel motivasi (0.000) lebih kecil dari alpha (0,005). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (X1,X2,X3 ke Y)

a. Hasil Regresi Berganda Hipotesis keempat

Pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusn untuk persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y=a+bx_1+bx_2+bx_3$$

Tabel 4.24
Koefisien Regresi Berganda Hipotesis keempat

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.442	4.355		2.857	.006
1 Kepemimpinan	.248	.092	.285	2.686	.009
Komunikasi Organisasi	.194	.092	.236	2.106	.039
Motivasi	.251	.101	.260	2.480	.015

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.24 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 12.442 + 0,248X_1 + 0.194X_2 + 0,251X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi. Berdasarkan persamaan regresi ini dapat diketahui dalam meningkatkan kinerja lebih mengutamakan peningkatan motivasi, kemudian kepemimpinan dan selanjutnya komunikasi organisasi.

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi Hipotesis keempat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.349	1.884

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.25. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 37.5%. Sedangkan sisanya sebesar 62.5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Serempak Hipotesis Keempat

Hasil pengujian hipotesis ketiga secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.26. sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Serempak Hipotesis keempat

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.326	3	52.442	14.777	.000 ^b
Residual	262.623	74	3.549		
Total	419.949	77			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.26. di atas diperoleh bahwa nilai Fhitung (14,777) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,69), dan sig. α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0 dan menerima H4. Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara statistic menunjukkan hasil yang signifikan. Hal

itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,273 pada df = 75 dengan nilai t table 1,992. Besarnya nilai t hitung > t table dan nilai signifikan < 0,05. Hasilnya terbukti. Besarnya pengaruh sebesar 23,6% sisanya 76,4% dipengaruhi faktor

2. Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan secara statistic menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5.505 pada df = 75 dengan nilai t table 1,992. Besarnya nilai t hitung > t table dan nilai signifikan < 0,05. Hasilnya terbukti. Besarnya pengaruh sebesar 24,1% sisanya 75,9% oleh factor lain.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistic menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,389 pada df = 75 dengan nilai t table 1,992. Besarnya nilai t hitung < t table dan nilai signifikan > 0,05. Hasilnya tidak terbukti. Besarnya pengaruh sebesar 21,6% sisanya oleh factor lain sebesar 78,4%

4. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistic menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 14,777 dengan F table adalah 2,69. Besarnya nilai F hitung > F table dan nilai signifikan < 0,05. terbukti. Besarnya pengaruh sebesar 37,5% dan sisanya 62,5% oleh factor lain.

Saran

Berdasarkan hasil analisis tersebut disarankan:

1. Bagi Penelitian, dengan telah selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ditempat yang berbeda. Penelitian lebih lanjut sangat diharapkan karena banyak hal yang dapat digali pada variable yang diteliti sehingga mampu memberikan masukan-masukan bagi pihak lain yang berkepetingan. Selain itu penelitian selanjutnya bisa ditambahkan dengan variable lainnya.
2. Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Salah satunya dengan menciptakan hubungan dan kondisi kerja yang baik ,antara lain dengan memberikan kepemimpinan yang mendukung, selalu memberi arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan ,memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks dan Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat. Kemudian membangun system komunikasi yang baik sehingga semua informasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas, kebijakan kebijakan terkait organisasi dan juga kinerja karyawan dapat tersampaikan dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal. Perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan berbagai cara, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan insentif. Dengan cara ini karyawan akan tertarik untuk mendapatkan insentif, sehingga akan bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong dan Baron.Principles of ManagementAlihBahasaWinardi.Penerbit Alumni, Bandung
- Bungin (2011:272. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Flippo, 2015, *Pemimpindan Kepemimpinan*, Penerbit PT. Rajawali Press, Jakarta.
- George R. Terry ,2007. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Ghozali, Imam, 2013. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Husein, 2011.*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, M., 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*,Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2007.*Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari., 2006. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational behavior* . 12 th edition. McGrawHill.
- Rivai dan Mulyadi. 2011, *Teori Portofolio dan Pasar Modal..* Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Informasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan pertama oleh PT. Rafika Aditama, Bandung.

- Siagian, Sondang, P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Bandung.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi: Dari Teori Ke Praktik*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umam, 2010. *Penyuluh Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Wayne dan Don, 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Perubahan*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yani, 2012. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Umar, Yusuf., 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

KUESIONER

Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas dan kewajiban sebagai persyaratan guna memperoleh derajat kesarjanaan Strata 2 (S-2) pada Program Studi Magister Manajemen, dan juga untuk mengetahui **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND MANHATTAN CLUB**

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka dengan segala kerendahan hati mohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu/saudara untuk menjawab pertanyaan pada daftar pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Dalam kesempatan yang baik ini pula, kami menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu/saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini dan kami mohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara sekalian.

IDENTITAS

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dimohon Bapak/Ibu memberikan tanggapan/jawaban terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia di sebelah kanan dari masing-masing pernyataan.

Terimakasih atas partisipasi dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu telah bersedia mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya

PENGISIAN PENGISIAN ANGKET

Jawablah angket ini dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya. Dengan kategori jawaban sebagai berikut:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. R = Ragu-ragu
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat tidak setuju

Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Pemimpin memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan.					
2.	Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks.					
3.	Pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
4.	Pemimpin bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya.					
5.	Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat.					
6.	Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang saya berikan.					
7.	Pemimpin sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan tersebut.					
8.	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan.					
9.	Atasan menekankan pentingnya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
10.	Pimpinan menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi antar pegawai					

Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan kebijakan terkait organisasi.					
2	Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja saya.					
3	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.					
4	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan.					
5	Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan.					
6	Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.					
7	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi.					
8	Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi.					
9	Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber.					
10	Kebijakan yang diberikan perusahaan dirasakan cukup adil dalam memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkarir					

Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerjasaya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan					
2	Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas					
4	Saya mampu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan saya dalam menjalankan tugas					
5	Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya memiliki kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
8	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan					
9	Adanya motivasi jabatan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi.					
10	Imbalan yang diterima karena pekerjaan yang dilakukan baik					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan Perusahaan berprestasi karena memiliki kualitas kerja yang baik					
2.	Dukungan kerja yang diberikan oleh Pimpinan meningkatkan kualitas kerja karena karyawan merasa diperhatikan oleh Pimpinan					
3	Keterampilan dan keahlian karyawan sesuai dengan standar kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik					
4.	SDM yang terlatih, ketrampilan yang dimiliki karyawan dan teknologi yang canggih dapat meningkatkan kinerja karyawan					
5.	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dilaksanakannya					
6.	Karyawan menyadari bahwa keberhasilan perusahaan adalah tanggung jawab seluruh elemen perusahaan maka seluruh karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh					
7.	Karyawan Perusahaan (dari bawahan hingga menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan syarat-syarat kesesuaian.					
8	Karyawan Perusahaan (dari bawahan hingga atasan) dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu.					
9	Karyawan Perusahaan selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cepat dan tepat					
10	Karyawan memiliki disiplin dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.					