

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PRODI
DILUAR DOMISILI (PDD) JEMBRANA
POLITEKNIK NEGERI BALI
(Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana)**

Ni Komang Ardety Pramesti Indahsari¹

IKetut Merta²

I Made Anom Arya Pering³

**Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi,
Universitas Mahendradatta Bali
Jl. Ken Arok No. 12 Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115
ardetypramesty@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi. Mengambil Objek Penelitian Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali (Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lebih mendalam tentang Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Organisasi Rumusan masalah: apakah Gaya kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Landasan teori dalam penelitian memakai teori Manajemen. Metodologi: Papulasi dan sampel dengan 35 responden , menggunakan daftar kuesioner dan di tabulasi kemudian di analisis dengan regresi berganda menggunakan program SPSS versi 24. Hasil analisis Gaya Kepemimpinan menghasilkan: t hitung sebesar 9.185 dan signifikansi sebesar 0,000. $t_{hitung} 9.185 > t_{tabel}$ yang nilainya 1.69 dengan tingkat signifikansi $0.736 > 0,05$. Komunikasi menghasilkan t hitung sebesar -1.922 dan signifikansi sebesar 0.064. $t_{hitung} -1.922 > t_{tabel}$ yang nilainya 1,69 dengan tingkat signifikansi $0,736 > 0,05$. Hipotesis diterima dengan $t_{hitung} 7.263 > t_{tabel} 0.736$, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi Implikasi koefisien determinasi (adjusted R) yang diperoleh sebesar 75.4 % menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja organisasi sebesar 75.4 % dan sebesar 24.6 % Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta dapat diteliti lebih lanjut.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi dan Kinerja Organisasi

ABSTRACT - This research is based on the Effect of Leadership and Communication Style on Organizational Performance. Taking the Object of Research at the Study Program Outside Domicile (PDD) Jembrana Bali State

Polytechnic (Pilot Academy of the Jembrana Country Community). The purpose of this study is to find out more about leadership style, communication and organizational performance Problem formulation: whether leadership style and communication affect organizational performance. The theoretical foundation in research uses the Management Document. Methodology: Population and sampling with 35 respondents, using a questionnaire list and tabulated then analyzed by multiple regression using SPSS version 24. The results of the analysis of Leadership Style yield: t count of 9.185 and significance of 0.000. t count 9.185 > t table whose value is 1.69 with a significance level of $0.736 > 0.05$. Communication produces t count of -1.922 and significance of 0.064. t count -1.922 > t table whose value is 1.69 with a significance level of $0.736 > 0.05$. Hypothesis is accepted with t count $7.263 > t$ table 0.736, then the hypothesis which states that there is a significant positive influence between Leadership Style and Communication on Organizational Performance. The implications of the coefficient of determination (adjusted R) obtained by 75.4% indicate that the Leadership and Communication Style of organizational performance 75.4% and as much as 24.6% Leadership Style and Communication are influenced by other variables not examined in this study and can be further investigated.

Keywords: Leadership and Communication Style and Organizational Performance

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Program Studi Diluar Domisili (PDD) berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Program Studi Diluar Domisili Perguruan Tinggi (Depdiknas, 2011). Didalam Permen tersebut sudah dijelaskan secara jelas bagaimana universitas bisa membuka PDD. Salah satu syarat mutlaknya adalah perguruan tinggi penyelenggara program studi di luar domisili telah memperoleh akreditasi A untuk program studi yang sama di domisili perguruan tinggi tersebut, kemudian penyelenggaraan program studi diluar domisili didukung oleh pemerintah daerah kabupaten/kota setempat.

Setiap perusahaan atau Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang

didirikan pada umumnya memiliki suatu tujuan yang jelas, baik itu tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tujuan tersebut biasanya berorientasi pada perolehan pendapatan atau laba yang sebesar-besarnya dan berusaha mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan (*skill*).

Sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya

manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat (Schuler: 2014). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada karyawan di suatu perusahaan diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan hasil Survei Keluarga Miskin Tahun 2013, jumlah penduduk miskin di Kabupaten Jembrana sebanyak 16.806 jiwa atau 5,24% dari jumlah penduduk. Tingginya angka kemiskinan juga dapat dilihat dari tingginya jumlah rumah tangga miskin yang ada di Kabupaten Jembrana. Menurut data pada akhir Tahun 2013, terdapat 5.284 rumah tangga miskin. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan masyarakat Jembrana masih relatif rendah.

pengangguran, pada akhir tahun 2013 terdapat 4.245 penduduk yang tidak bekerja/menganggur. Tingginya angka pengangguran disebabkan karena banyak penduduk usia produktif tidak memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri, khususnya yang ada di Kabupaten Jembrana. Disamping itu, minimnya minat untuk berwiraswasta yang dimiliki oleh masyarakat Jembrana juga menjadi penyebab tingginya angka pengangguran. Sebagian besar masyarakat tidak ingin menciptakan usaha sendiri. Hal

ini disebabkan karena mereka tidak memiliki wawasan dan kemampuan untuk melihat peluang usaha.

Masalah selanjutnya adalah masalah pada bidang pendidikan, yaitu rendahnya angka melanjutkan ke perguruan tinggi. Jumlah lulusan SMA/SMK di Kabupaten Jembrana tahun 2013 adalah sebanyak 11.556 orang. Dari lulusan tersebut, hanya 2.773 orang (hanya 24%) dapat melanjutkan ke perguruan tinggi negeri/swasta, 5.437 orang (47%) tidak melanjutkan dan 3.351 orang (29%) bekerja. Lulusan yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi umumnya disebabkan oleh faktor ekonomi serta minimnya perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Jembrana sehingga mereka tidak mampu untuk melanjutkan ke luar daerah.

Untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi, Pemerintah Kabupaten Jembrana telah mengambil berbagai langkah-langkah kebijakan yang terencana dan efektif, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan yang memadai dan berkualitas. Banyak kebijakan dan inovasi dalam bidang pendidikan yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Jembrana. Salah satu yang terpenting adalah memberikan subsidi pendidikan bagi siswa sekolah dasar maupun menengah setiap tahun. Dengan biaya subsidi ini, siswa tidak perlu membayar biaya pendidikan selama mereka mengikuti proses pendidikan di lembaga pendidikan, baik sekolah negeri maupun swasta. Disamping itu, Pemerintah Kabupaten Jembrana juga memberikan beasiswa bagi mahasiswa/mahasiswi perguruan tinggi negeri dan swasta dari

Kabupaten Jembrana yang berprestasi. Namun demikian, semua langkah tersebut belum mampu sepenuhnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Jembrana sesuai dengan yang diharapkan, karena akses untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi (Perguruan Tinggi) masih sulit mengingat tidak terdapat perguruan tinggi di Kabupaten Jembrana. Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Jembrana berharap agar didirikan sebuah perguruan tinggi di Kabupaten Jembrana sehingga jenjang pendidikan tinggi dapat mudah diakses oleh semua lapisan masyarakat Jembrana.

Dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pemerintah Kabupaten Jembrana mengusulkan pendirian sebuah lembaga pendidikan tinggi dalam bentuk Akademi Komunitas (AK). Pendirian Akademi Komunitas di Kabupaten Jembrana sangat mungkin dilakukan karena Kabupaten Jembrana memiliki potensi pendukung, seperti besarnya jumlah penduduk usia produktif, yaitu mencapai 220.383 jiwa, tingginya jumlah lulusan SMA/SMK, yaitu 11.556 orang, tersedianya potensi daerah yang perlu dikembangkan dan tersedianya industri yang dapat menampung lulusan.

Selain untuk memberikan akses pendidikan tinggi yang lebih mudah, keberadaan Akademi Komunitas ini nantinya diharapkan dapat mencetak lulusan yang dapat mengelola dan mengembangkan potensi daerah yang dimiliki, yaitu potensi sektor pertanian, perikanan dan pariwisata sehingga potensi daerah tersebut dapat dikelola dan dimanfaatkan

secara maksimal, dan pada akhirnya masalah-masalah yang dihadapi, seperti kemiskinan dan pengangguran dapat teratasi.

Namun demikian, mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan masing-masing potensi dan keterkaitan dengan Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI), di awal pendirian, Akademi Komunitas ini agar diprioritaskan untuk dapat mencetak lulusan yang memiliki keterampilan di sektor pariwisata, khususnya bidang perhotelan. Untuk itu, program studi yang diusulkan dan diterima terkait dengan sektor pariwisata, khususnya bidang perhotelan, dengan Program Studi D1 Perhotelan yaitu:

1. Kosentrasi Kantor Depan (*Front Office*).
2. Kosentrasi Tata Hidangan (*Food and Beverage Service*).
3. Kosentrasi Tata Graha (*Housekeeping*).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut

pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Tabel 1.1

Jumlah Pendidik dan Karyawan Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana Tahun 2018

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	10	28,6 %
2	D III	10	28,6 %
3	SI.	10	28,6 %
4	S2	5	14,2 %
	Jumlah	35	100%

Sumber : Akademi Komunitas Negeri Jembrana Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1, jumlah pengajar sebanyak 35 orang, diantaranya karyawan dengan tingkat pendidikan Strata 2 sebanyak 5 orang,

Strata 1 sebanyak 10 orang, Diploma 10 orang dan SLTA 10 Orang. Hal dapat mempengaruhi tingkat komunikasi antar pengajar satu dengan yang lain perlu diaktifkan secara regular guna menunjang pertumbuhan peminat dari siswa SLTA yang berkeinginan masuk di Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana memiliki Mahasiswa dalam lima tahun terakhir dan tiga konsentrasi yaitu Kantor Depan (*Front Office*), Tata Graha (*Food and Beverage Service*), Tata Hidangan (*Housekeeping*) selalu meningkat rerata 45 % dari yang mendaftar dan yang diterima. Berikut dapat dijelaskan jumlah Mahasiswa Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana pada tahun 2018 pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana Tahun 2018

Program Studi D1 Perhotelan	2014	2015	2016	2017	2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kosentrasi: Kantor Depan					
<i>Pendaftar</i>	50	56	27	41	29
<i>Diterima</i>	22	21	22	20	16
<i>Lulus</i>	20	20	16	17	Belum Kelulusan
Kosentrasi: Tata Hidangan					
<i>Pendaftar</i>	45	101	79	110	143
<i>Diterima</i>	40	87	75	80	90
<i>Lulus</i>	24	79	72	74	Belum Kelulusan

Kosentrasi: Tata Graha					
<i>Pendaftar</i>	52	86	109	108	111
<i>Diterima</i>	47	68	98	76	75
<i>Lulus</i>	40	67	83	68	Belum Kelulusan
Total					
<i>Pendaftar</i>	147	243	215	259	283
<i>Diterima</i>	109	176	195	176	181
<i>Lulus</i>	84	166	171	159	Belum Kelulusan

Sumber : Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana

Dalam organisasi komunikasi merupakan hal penting, karena tanpa adanya komunikasi organisasi tidak dapat bisa berjalan. Begitu pula dengan komunikasi, bila dalam organisasi komunikasinya kurang baik akan berdampak pada efektivitas organisasi. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespons dan juga menyampaikan pesan-pesan, Denny dalam (Sinta, 2015 : 9). Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, dalam hal ini salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan adanya komunikasi yang baik sangat

menentukan kepuasan kerja karyawannya.

Komunikasi yang berjalan selama ini pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana meliputi komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi yang bersifat formal pada umumnya terjadi pada jam kerja seperti halnya dalam rapat dan pengarahan, sedangkan komunikasi yang bersifat informal biasanya terjadi diluar jam kerja seperti pada saat istirahat maupun saat pulang kerja. Adapun jenis pertemuan, frekuensi dan bentuk komunikasi formal pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Jenis Pertemuan, Frekuensi dan Bentuk Komunikasi Formal
Pada Akademi Komunitas Negeri Jembrana
Tahun 2018

No	Jenis Pertemuan	Frekuensi Pertemuan	Bentuk Komunikasi	Keterangan
1	Pimpinan dengan kepala bagian (komunikasi vertikal)	12 kali per tahun	a. Ceramah b. Rapat berkala	a. Meningkatkan mutu pelayanan perusahaan b. Pemecahan masalah yang

				timbul dalam melakukan pekerjaan
2	Kepala bagian dengan karyawan (komunikasi horizontal)	24 kali per tahun	[1] Rapat berkala [2] Rapat kelompok	a. Meningkatkan mutu pelayanan masing-masing bagian b. Meningkatkan kinerja masing-masing bagian
3	Kepala bagian dengan kepala bagian(komunikasi silang)	4 kali per tahun	1. Rapat berkala	[1] Meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar bagian

Sumber : Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana

Dari Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa komunikasi formal adalah proses komunikasi yang memanfaatkan saluran-saluran formal dalam struktur organisasi. Komunikasi formal yang terjadi pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana meliputi komunikasi vertikal, horizontal dan silang. Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik. Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, yaitu komunikasi antara karyawan dengan karyawan. Sedangkan komunikasi diagonal adalah komunikasi secara silang, yaitu komunikasi antara masing-masing kepala bagian. Sebaliknya komunikasi non formal adalah proses komunikasi yang dilakukan secara tidak resmi, artinya komunikasi terjadi antara orang yang ada dalam suatu organisasi, akan tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur.

Beberapa masalah yang kerap terjadi di beberapa perusahaan / instansi berkaitan dengan komunikasi karyawan. Pimpinan tidak memberikan informasi tentang solusi yang harus dilakukan dalam mengatasi masalah pekerjaan sehingga karyawan maupun kelompok kerjanya kesulitan untuk mengambil keputusan. Selain itu, pimpinan kurang jelas dan tegas dalam mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas baru yang belum pernah dikerjakan.

Peran atau gaya dari pemimpin sangat perlu diperhatikan di dalam organisasi karena gaya

kepemimpinan merupakan cermin bagi para karyawan, bagaimana pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, mengontrol, mengawasi, serta memberikan perintah kepada karyawannya. Hal ini yang harus diperhatikan oleh setiap pemimpin, terkadang banyak pemimpin menyalahgunakan kepemimpinannya atau jabatannya untuk memberikan tugas dan perintah kepada karyawannya. Pemimpin yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pemimpin yang kurang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Manajer yang efektif tentunya adalah mereka yang mau mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan bagi anak buahnya. Sementara itu nampaknya banyak melakukan hal-hal demikian yang lebih baik dari laki-laki Robbin (dalam Sudarmo: 5). Pendapat yang mengatakan bahwa memiliki perbedaan dalam gaya kepemimpinan didukung pula oleh hasil penelitian lainnya. Menurut Tannen (dalam Sudarmo: 6), laki-laki lebih menekankan pada status, sedangkan perempuan menekankan pada penciptaan hubungan.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi yang baik juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat mengerti dan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik tanpa merasa diperintah, sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Komunikasi dapat mengandung arti luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu. Komunikasi yang baik merupakan suatu motivasi. Kondisi seperti itu dapat mendorong perasaan

untuk berpartisipasi akan lebih banyak menarik perhatian terhadap pekerjaan. Saling memberikan informasi tentang sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama akan memberikan dukungan terhadap rasa saling membutuhkan. Berbagai pihak mendorong adanya kontak sehari-hari antara para manajer dan para non-manajer, untuk menjelaskan rencana-rencana dan kebijaksanaan-kebijaksanaan, memberitahukan perubahan-perubahan yang akan terjadi dikemudian hari, meminta gagasan-gagasan dan menanyakan pendapat mereka.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah di sampaikan maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi di Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana sebagai berikut:

1. Pemimpin kerap menyalahgunakan kepemimpinannya atau jabatannya untuk memberi perintah kepada karyawan secara tidak baik, contohnya seperti memberi perintah dengan cara membentak atau menggunakan bahasa yang tidak sopan.

2. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak selalu baik apabila pimpinan tidak bisa memberikan solusi tentang apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah, dan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Komunikasi dari atasan kepada bawahannya perlu diperhatikan agar karyawan dapat mengerti dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain memerhatikan komunikasi yang terjadi antar atasan dengan bawahan, juga memerhatikan pentingnya komunikasi yang harus diterapkan sesama bawahan di Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali. Diharapkan tercapainya kerjasama yang serasi dan harmonis.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis berkeyakinan dan mendorong untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian guna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja organisasi pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana.

1.3 Pembahasan Masalah

Adapun pembahasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja Organisasi pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas

Negeri Jembrana. Dimana di harapkan Gaya Kepemimpinan dan komunikasi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja organisasi. Ruang lingkup lokasi penelitian yang dipakai adalah Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana

Bali - Rintisan Akademi
Komunitas Negeri Jembrana

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Organisasi pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana ?
2. Bagaimanakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Organisasi pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana ?
3. Bagaimanakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali - Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana
4. Untuk Mengetahui Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja organisasi pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri

METODOLOGI PENELITIAN

B. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014)

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi Variabel : Independen, Dependen, Moderator, Intervening, Kontrol.

Menurut Jogiyanto dalam Kurniawan (2014) definisi operasional variabel, variabel-variabel di dalam model harus didefinisikan agar jelas makna dan pengukurannya. Dua macam definisi yang diperlukan yaitu:

- (1) Definisi naratif (*narrative definition*) yaitu definisi dalam bentuk kalimat untuk menjelaskan makna dan artinya.
- (2) Definisi operasional (*operational definition*) yaitu definisi berupa cara mengukur variabel supaya dapat dioperasikan.

Dengan demikian operasional variabel dalam penelitian ini ditetapkan pada jenis variabel independen (bebas) yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas).

3.2. Identifikasi Variabel

3.2.1 Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah suatu perpaduan sifat atau perilaku feminim dan maskulin yang khas yang dimiliki oleh untuk memimpin suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan, dalam hal ini di Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali – Rintisan Akademi Komunitas Negeri Jembrana. Perpaduan sifat feminim dan maskulin biasanya disebut dengan andogini. Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan (Prihatinah, 2009:4) dengan indikator adalah sebagai berikut:

Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan dengan indikator:

- X1.1 Tingkat Kesabaran dan Rajin
- X1.2 Dapat Dipercaya
- X1.3 Motivasi Bagus, Pantang Menyerah, Kreatif
- X1.4 Sadar Lingkungan, Menjaga Lingkungan
- X1.5 Pengorganisasian yang Bagus
- X1.6 Kepemimpinan yang Perduli
- X1.7 Tidak Emosi
- X1.8 Tidak Sebagai Karyawan, tapi Sebagai Pemimpin

ii. Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah kegiatan yang dapat dilakukan oleh setiap orang dimanapun dia berada dan kapanpun, tinggal bagaimana setiap orang itu merespon setiap informasi yang disampaikan oleh lawan bicaranya menjadi satu kesamaan pemahaman. Berdasarkan data yang diperoleh di Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali yang menjadi tolak ukur

penilaian komunikasi adalah komunikator, informasi, perantara, penerima, umpan balik. Sumber : Variabel Independen (X2) Gorda (2004) dengan indikator sebagai berikut:

Variabel Independen (X2)

Komunikasi Organisasi dengan indikator :

- X2. 1 Sebagai Komunikator
- X2. 2 Menjadi Serangkaian Tanda yang Sistematis
- X2. 3 Pengungkapan Pesan dalam Bentuk Lisan Maupun Tertulis
- X2. 4 Sebagai Perantara
- X2. 5 Menjadi Penerima dari Komunikasi
- X2. 6 Sebagai Umpan Balik

iii. Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi dalam hal ini Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali. Kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah: kejujuran, kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan team, kesetiaan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang tata tertib serta kehati-hatian dalam bekerja. Sumber variabel dependen (Y) menurut Husnan (2002) .dengan indikator sebagai berikut:

Variabel dependen (Y) Kinerja Organisasi dengan indikator :

- Y 1 Kuantitas dan Kualitas Pekerjaan
- Y 2 Kerjasama
- Y 3 Kemampuan Menyesuaikan Diri
- Y 4 Kehati-hatian dalam Keselamatan Kerja

- Y 5 Pengetahuan Mengenai Jabatan
- Y 6 Kerajinan
- Y 7 Kesetiaan
- Y 8 Dapat atau Tidaknya Diandalkan Dalam Menjaga atau Memelihara Peralatan Kantor
- Y 9 Inisiatif

c. Instrumen Penelitian

[1] Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk memeriksa apakah isi kuesioner sudah cukup dipahami oleh responden, yang diindikasikan oleh kecilnya prosentase jawaban responden yang tidak terlalu menyimpang dengan rata-rata jawaban responden lain. Cara menguji validitas yaitu dengan mencari koefisien korelasi dari tiap responden yang menunjukkan kuat dan arah saling berhubungan antara variasi dua distributor skor.

Uji validitas menggunakan *Bivariate Correlation : Correlation Coefficients Perason* menggunakan *Software SPSS*. Cara menentukan validitas adalah dengan melihat hasil korelasi antara skor tiap butir dengan skor total yang merupakan penjumlahan tiap skor butir. Menurut Masrun seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2014), syarat minimum untuk dapat memenuhi syarat validitas apabila korelasi antara skor

butir dengan skor total adalah 0.3 ($r = 0.3$). Jadi kalau korelasi skor butir dengan skor totalnya kurang dari 0.3 maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

[2] Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar ukuran keandalan (*reliable*) suatu instrumen atau alat pengumpulan data. Keandalan tersebut dinyatakan pada responden yang berlainan, maka hasilnya tidak akan menyimpang terlalu jauh dari rata-rata jawaban responden untuk variabel tersebut.

Uji reabilitas adalah dengan *Alpha Cronbach* menggunakan *Software Statistical Package for the Social Science (Software SPSS) versi 24* nilai α berkisar antara 0 sampai 1, semakin besar nilai yang diperoleh maka semakin reliabel variabel tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 (Nunnally, 1967).

Untuk mempermudah perhitungan data dalam analisis kuantitatif ini, penulis menggunakan alat bantu dengan program pengolah data statistik yaitu *Software SPSS versi 24*. Data ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk mempermudah pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif.

Setelah data *valid* dan *reliable*, maka pengolahan data dilanjutkan dengan analisis- analisis lainnya, yaitu analisis korelasi, analisis regresi linier, analisis determinasi, uji F dan uji-t.

[3] Korelasi Pearson Product Moment

Menurut Hasan (1999) *Pearson Product Moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya bersekala interval atau rasio. Menurut Riduwan dan Sunarto (2009) kegunaan analisis ini untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*Independent*). Analisis korelasi *Person Product Moment* dirumuskan:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefiensi korelasi antara variabel “Gaya kepemimpinan” dengan “Kinerja Organisasi”.
- x = Skor “Gaya kepemimpinan”.
- y = Skor “Kinerja Organisasi”.
- n = Jumlah sampel

Korelasi *Person Product Moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq + 1$). Apabila nilai $r \geq -1$ artinya korelasi aktif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi ; dan $r \leq 1$ berarti korelasi sangat kuat.

Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel inter- prestasi nilai r yang dikemukakan oleh Riduwan dan Sunarto (2008) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Sunarto (2008)

.Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan terhadap perubahan Kinerja Organisasi . Hasil analisis dinyatakan dalam bentuk persamaan garis linier berganda (Djarwanto dan Pangestu, 2000 : 209).

Rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja Orgnisasi

a = Nilai konstana

b_1 = Koefisien regresi dari X_1

b_2 = Koefisien regresi dari X_2

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Organisasi , sehingga melalui uji t ini dapat diketahui taraf signifikansinya.

Rumus uji signifikansi adalah sebagai berikut :

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

dimana :

t t- hitung

=

r koefisien korelasi *pearson*

= *product moment*

n jumlah sampel

=

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi (Djarwanto dan Pangestu, 2000 : 350) dengan rumus statistik :

$$R_{y(1,2)} = \frac{\sqrt{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y}}{\Sigma Y^2}$$

dalam analisis menggunakan alat bantu *SPSS versi 24*.

3. Analisis Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y yang dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi: $D = r^2 \times 100\%$

Dimana:

D = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

dalam analisis menggunakan alat bantu *SPSS versi 24*.

4. Uji t (t-test)

Uji t (t-test) digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel

[4] Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik digunakan uji t dan uji F.

1. Uji T-Test

Pengujian uji t digunakan untuk menguji signifikan antara hubungan variable gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, apakah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Penyusunan hipotesis yang di uji, berupa hipotesis nol (H_0), dan hipotesis alternatif (H_a). Tingkat kepercayaan yang digunakan atau taraf signifikan adalah 5% (0,05) dengan formulasi

dari Rangkuty (1997:33) sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{SE.b_1}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung
 b_1 = Koefesien regresi
 $SE b_1$ = Standar error koefesien regresi

Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji t adalah:



Gambar 3.1
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H0

Dengan kriteria sebagai berikut:

- [1]Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti masing-masing variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- [2]Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti masing-masing variabel bebas secara individu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F-Test

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F merupakan pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui

berapa besarnya pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian ini dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan formulasi sebagai berikut (Rangkuty, 1997:27) :

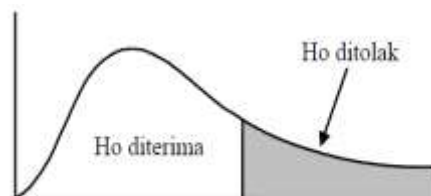
$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

1)

Keterangan :

F = Nilai F hitung
 R^2 = Koefisien determinasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah sampel

Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji F adalah :



Gambar 3.2
Kurva HO diterima / ditolak

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat.
- b. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh

yang positif terhadap variabel terikat.

4.1 Hasil Analisis Kualitatif

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada 35 orang responden yang merupakan Dosen dan Karyawan Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Komunikasi (X2) dan Kinerja Organisasi(Y)

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No .	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	25	65%
2	Perempuan	10	35%
3	Jumlah	35	100%

Sumber : data primer diolah, 2019

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden laki – laki sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 65 % dan perempuan sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 35 %.

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat Usia dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Pr29oentase
1	21 - 30	10	29 %
2	31- 40	15	42 %
3	>40	10	29 %
	Jumlah	35	100 %

Sumber : data primer diolah, 2019

Pada Tabel 4.2 dapat dideskripsikan bahwa responden yang berusia dibawah 21-30 tahun berjumlah 10 orang (29%), pada usia 31-40 tahun jumlah responden berjumlah 15 orang (42%), pada usia 40 tahun berjumlah 10 orang (29 %),

4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pekerjaa n	Jumla h	Prosentas e
1	SLTA	10	28,6 %
2	DI	10	28,6 %
3	S1	10	28,6 %
4	S2	5	14,2 %
	Jumlah	35	100 %

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan adalah SLTA sebanyak 10 orang (28,6 %), Pendidikan Diploman III sebanyak 10 orang (28,6 %) dan Strata 1 (S1) sebanyak 10 orang (28,6%). Serta (S2) Pascasarjana sebanyak 5 orang (14,2 %)

4.3 Identifikasi Variabel

Berdasarkan hasil tabulasi data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada 35 orang responden yang merupakan Dosen dan Karyawan Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali dengan variabel:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
2. Komunikasi (X2) dan
3. Kinerja Organisasi (Y)

Ketiga variabel penelitian tersebut menggambarkan tujuan dari suatu perusahaan untuk digabungkan dalam kesempatan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi guna menumbuhkan Kinerja Organisasi serta tingkat responsif perusahaan terhadap Kinerja Organisasi . Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi menjadi pusat perhatian manajemen dalam membangun strategi meningkatkan Kinerja Organisasi , membangun keunggulan bersaing, mengembangkan inovasi, mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan karyawan dan memonitor kinerja, melalui orientasi Kinerja Organisasi

4.3.1 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *Bivariate Correlation* : *Correlation Coefficients Person* menggunakan *Software SPSS* Versi 24. Cara menentukan validitas adalah dengan melihat hasil korelasi antara skor tiap butir dengan skor total yang merupakan penjumlahan tiap skor butir. Menurut Masrun seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2014), syarat minimum untuk dapat memenuhi syarat validitas apabila korelasi antara skor butir dengan skor total adalah 0.3 ($r = 0.3$). Jadi kalau korelasi skor butir dengan skor totalnya kurang dari 0.3 maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil *Item-Total Statistics Cronbach's Alpha moment Pearson*, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner yang telah dijawab oleh responden, sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dengan Variabel independen pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kinerja Organisasi (Y). Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r tabel masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkan dengan tabel r. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai $p < 0,05$ dengan uji validitas adalah suatu dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

2. Uji Reliability Statistics

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar ukuran keandalan (*reliable*) suatu instrumen atau alat pengumpulan data. Keandalan tersebut dinyatakan pada responden

yang berlainan, maka hasilnya tidak akan menyimpang terlalu jauh dari rata-rata jawaban responden untuk variabel tersebut.

Uji reabilitas adalah dengan *Alpha Cronbach* menggunakan *Software Statistical Package for the Social Science (Software SPSS) versi 24* nilai α berkisar antara 0 sampai 1, semakin besar nilai yang diperoleh maka semakin reliabel variabel tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ (Nunnally, 1967). Sesuai tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5
Reliability

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	Reabel
	.948	25
Gaya Kepemimpinan (X1)		Reliabel
Komunikasi (X2)		Reliabel
Kinerja Oganisasi (Y)		Reliabel

1.3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Latar belakang, Landasan Teori dan kerangka pemikiran dan kerangka konsep serta metode penelitian dapat dianalisis data-data untuk menjawab hipotesis.

4.3.1 Hasil Penelitian

4.3.1.1 Teknik Analisis Data

1.3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah variabel yang dioperasikan bebas dari adanya penyimpangan. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolinieritas, heteroskedastisitas, serta masalah normalitas data.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada residual dari model regresi yang telah dibuat berdistribusi normal atau tidak (Suyana, 2009: 89). Model regresi yang baik merupakan model yang memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui signifikansi data yang berdistribusi normal. Kriteria yang digunakan uji ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan yaitu 5% (0,05), dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $sig > alpha$ (Suyana, 2009: 89). Pada Uji Normalitas Regresi penyebaran distribusi residual pada tingkat garis lurus maka dinyatakan normal

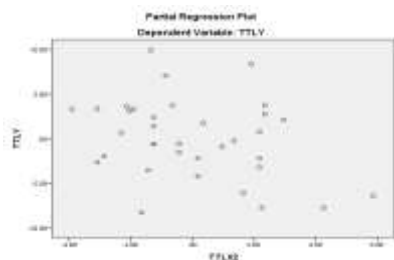
Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2009:95). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas, artinya bebas dari gejala multikolinier (Suyana, 2009:94).

Jika suatu model regresi mengandung gejala multikolinieritas dipaksa untuk

digunakan, maka akan memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10 yang berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas. Pada Tabel 4.7 mengandung penyebaran residual merata sehingga model regresi dikatakan multikolinieritas

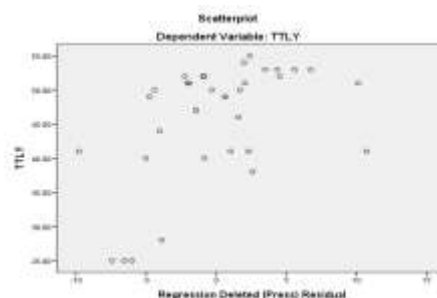
Tabel 4.7
Multikolinieritas



1.3.1.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan tujuan mengkaji apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen (Suyana, 2009: 94). Uji yang digunakan adalah *Glejser*. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Pada Tabel 4.8 Model regresi yang baik

adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogeny sehingga dikatakan Heteroskedastisitas



4.3.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 4. 9 di bawah dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2), sehingga terbentuk persamaan regresi berganda berikut ini: $Y = a + b1 X1 - b2X2$ diperoleh hasil $Y = -2.344 + 1.894 - 0.622$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut: (Konstanta) $a = -2.344$; artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Variabel Komunikasi (X2) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($= 0$) maka Kinerja Organisasi adalah sebesar -2.344 .

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan memiliki koefisien sebesar 1.894 artinya Variabel Komunikasi (X2) memiliki koefisien sebesar -0.622 artinya Rendah

Tabel 4.9
Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.344	6.889		-.340	.736
1 Gaya Kepemimpinan	1.894	.206	.988	9.185	.000
Komunkasi	-.622	.323	-.207	1.922	.064

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

4.3.1.3 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi variabel Gaya Kepemimpinan dan Variabel Komunikasi terhadap variabel Kinerja Organisasi sebagai berikut :

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,613 artinya faktor gaya kepemimpinan berpengaruh “kuat” mempengaruhi kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali
- b. Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kierja

Organisasi sebesar 0,861 berarti Komunkasi “sangat kuat” mempengaruhi Kierja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali

- c. Variabel antara Gaya Kepemipian (X1) dan Komunkasi (X2) berpengaruh sebesar 0,613 dan 0.861 dengan rerata 1 berarti Gaya Kepemimpinan dan Komunkasi sangat kuat mempengaruhi Kierja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali

Tabel 4.6
Korelasi Hubungan Antar Variabel
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Komunikasi	Kinerja Organisasi
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.613**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Komunikasi	Pearson Correlation	.613**	1	.399*

	Sig. (2-tailed)	.000		.018
	N	35	35	35
Kinerja Organisasi	Pearson Correlation	.861**	.399*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.3.1.3 Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.10 diawah dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R) yang diperoleh sebesar 75.4 % Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja organisasi sebesar 75.4 % Sedangkan sisanya sebesar 24.6 % Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.754	4.289

a. Predictors: (Constant), J_KOM, J_KEPIM

4.3.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik digunakan uji t dan uji F.

4.3.2.1 Uji T-Test

Hasil Uji t (t-test) berdasarkan Tabel 4.8 dibawah ini—Berikut ini dijelaskan hasil perhitungan uji t pada masing-masing variabel:

1. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan: t hitung sebesar 9.185 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung 9.185 > t tabel yang nilainya 1.69 maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan “berpengaruh positif signifikan” terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali
2. Variabel Komunikasi menghasilkan t hitung sebesar -1.922 dan signifikansi sebesar 0.064. t hitung -1.922 > t tabel yang nilainya 1,69 maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh “negative tidak signifikan” terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali.

Tabel 4.8
Uji T/Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.344	6.889		-.340	.736
1 Gaya Kepemimpinan	1.894	.206	.988	9.185	.000
Komunikasi	-.622	.323	-.207	-1.922	.064

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

4.3.2.2 Uji F-Test

Berdasarkan tabel 4 di bawah ini hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 53.194 > F table (2.02) = 51.174 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka Variabel Gaya Kepemimpinan dan Variabel Komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Organisasi.

Tabel 4.7
Uji F/Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1956.925	2	978.462	53.194	.000 ^b
Residual	588.618	32	18.394		
Total	2545.543	34			

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kinerja Organisasi

4.3.2 Pembahasan

Pada hasil penelitian, analisis dan pembahasan mengenai masalah Pengaruh antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Komunikasi) dan dependen (Kinerja Organisasi) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berkorelasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,613 artinya faktor gaya kepemimpinan kuat mempengaruhi kinerja Organisasi. Berdasarkan Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan: t hitung sebesar 9.185 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung 9.185 > t tabel yang nilainya 1.69 maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan

secara farsial berpengaruh “positif signifikan” terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali

2. Variabel Komunikasi (X2) berkorelasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,861 berarti Komunikasi “sangat kuat” mempengaruhi Kinerja Organisasi. Komunikasi menghasilkan t hitung sebesar -1.922 dan signifikansi sebesar 0.064. t hitung -1.922 > t tabel yang nilainya 1,69 maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Komunikasi secara farsial berpengaruh “negative tidak signifikan” terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali
3. Variabel antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) dengan F – hitung 53.194 dan Signifikan 0,000 berarti secara simultan atau bersama-sama berpengaruh “positif signifikan” terhadap Kinerja Organisasi (Y) Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali.

a Kesimpulan:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berkorelasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,861 artinya faktor gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja Organisasi. Berdasarkan Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan: t hitung sebesar 9.185 dan

- signifikansi sebesar 0,000. t hitung $9.185 > t$ tabel yang nilainya 1,69, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali
2. Variabel Komunikasi (X2) berkorelasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,399 berarti Komunikasi cukup kuat mempengaruhi Kinerja Organisasi. Komunikasi menghasilkan t hitung sebesar -1,922 dan signifikansi sebesar 0,064. t hitung -1,922 $>$ t tabel yang nilainya 1,69 maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali
 3. Variabel antara Gaya Kepemimpinan (1) dan Komunikasi (X2) berkorelasi sebesar 0,399 dan 0,861 dengan rerata 1 berarti Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi sangat kuat mempengaruhi Kinerja Organisasi. Hipotesis diterima dengan F hitung 53,194 dan sig 0,000, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi Pada Prodi Diluar Domisili (PDD) Jembrana Politeknik Negeri Bali

Saran-Saran:

1. Gaya Kepemimpinan sangat kuat mempengaruhi kinerja organisasi hal

ini sangat tergantung pada karakter gaya kepemimpinan serta kaderisasi kepemimpinan sangat dibutuhkan guna mempertahankan organisasi.

2. Komunikasi kuat dalam kinerja organisasi maka diperlukan komunikasi yang baik dan benar guna menjaga harmonisasi organisasi.
3. Gaya kepemimpinan dan Komunikasi sangat kuat dalam kinerja organisasi, Maka kaderisasi kepemimpinan dan Tata bahasa dalam komunikasi perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Kartika, Sopranita. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Al-Ahmadi, H. 2009. "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia". *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2001. *Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro.

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No. Hal:63-74.
- Hadi, Syamsul. 2006. Metodeologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi & Keuangan. Yogyakarta: Ekonisia.
- Handoko, T. Hani. 2000. Organization Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad (2004), Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nafisah, Durrotun. 2005. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi. Jilid 1 dan 11. Terjemahan oleh Hadyana Puja Atmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor". Jurnal Ilmiah Bianiag.Vol. 01 No. 1.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang".Jurnal.JRBI Vol2 No 2 Hal 181-19.
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. 2005. Statistik Induktif. Edisi Kelima. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Supangat, Andi. 2008. Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik. Jakarta: Kencana Prenada.
- Trianingsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance.Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor".Jurnal Simposium Akuntansi Nasional. Makasar: UNHAS.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yousef, D.A. 2000. "Satisfaction with Job Security as APredictor of

Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment”. International Journal of Man Power.Vol. 19 No. 3. pp.184.

Yulianto, Aan Eka. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Asy-Syifa Sambu”. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Jurnal, Aliefia Hanifaradiz 2016, Ilmu dan Riset Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mulyo Cahya di Surabaya

Jurnal. Chamzah,(2014).ISSN, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Ramayana Ciputat

Toto Widiato, (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paramita Bangun Sarana di Jakarta

Ranty Sapitri, (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.