

**Pengaruh Kepemimpinan ,Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai
(Pada CV. Sari Bumi Kabupaten Malang)**

Oleh :

Angga Eddy Saputra*)
Anggaeddysaputra29@gmail.com

Hadi Sunaryo)**
hadifeunisma@gmail.com

M. Rizal*)**
mohammadrizal@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of Leadership, Communications, and Work Motivations on Employee Performance in the CV Sari Bumi of Malang. This research uses Quantitatives type. The data used in this study uses primary data obtained directly from respondents from CV Sari Bumi. Data was taken from 35 (thirty five) respondents who were employees of CV Sari Bumi.

This study uses analytical tools such as Validity, Reliability, Normality, Multiple Regression Tests, Multicollinity Tests, Heteroscedasticity Tests, F Tests, and t Tests and is measured using a Likert scale. Where the results of the analysis depend on the score obtained from respondents.

The results of this study are (1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance (2) Communications has not significant effect on employee performance (3) Work Motivations has not significant effect on employee performance on employees of CV Sari Bumi Kabupaten Malang

Keywords : Leadership, Communications, Work Motivations, Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi sebuah organisasi dituntut harus bekerja keras dan lebih keras. Begitupun di dalam CV Sari Bumi di kabupaten Malang. Peningkatan kompetisi diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Hampir semua perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan meningkatkan keselamatan pemilik dan karyawan mereka. (Muizu, 2014). Bakat staf tercermin dalam kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang sangat baik. Kinerja karyawan adalah salah satu sumber daya yang disediakan untuk organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Robbins (2013:211) Mereka berpendapat bahwa komunikasi mendorong

motivasi untuk berkembang dengan menjelaskan apa yang harus dilakukan kepada karyawan, seberapa baik yang mereka lakukan, dan apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi karyawan sangat penting untuk bekerja, karena pada dasarnya orang mudah termotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Manusia tidak dapat secara langsung tertarik tanpa mempertimbangkan kebutuhan dasar. Untuk menjalankan visi ini maka dibutuhkan sifat kepemimpinan yang baik disertai komunikasi dan motivasi agar kinerja para pegawai pun optimal.

Menurut Mangkunegara (2010:145) komunikasi adalah pengalaman yang membuat sebagian orang mengartikan ide. Berdasarkan perspektif ini, komunikasi dapat diartikan dengan cara mentransfer informasi, saran, dan kerahasiaan dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Dalam suatu hubungan, pemimpin harus sangat menyadari apa yang perlu diwaspadai oleh kepemimpinan, Cara memberi pesan atau ide yang mudah dimengerti kepada karyawan dengan berbagai tingkat pemahaman. Dalam suatu hubungan, pemimpin bisa memberi perintah kerja, memberi motivasi kerja, menghargai pekerjaan, dan memberi rekan-rekannya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang maka rumusan perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja yang dilakukan oleh CV Sari Bumi Kabupaten Malang terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV Sari Bumi Kabupaten Malang.

Tinjauan Teori

Definisi kinerja

Mangkunegara (2000:67) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang ketika melakukan suatu tugas. Akibatnya, kinerja tergantung pada output. Karena organisasi diatur oleh orang, kinerja adalah tindakan organisasi yang memenuhi kriteria perilaku tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:35) Dia berpendapat bahwa kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya menurut Kasmir (2016:193) baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas pengaruh secara langsung.
2. Dampak pengetahuan secara langsung
3. Dampak desain pekerjaan secara langsung
4. Karakter mempengaruhi secara langsung dan segera
5. Promosi layanan dipengaruhi secara langsung dan segera
6. Area mempengaruhi secara langsung dan segera
7. Setia memiliki efek langsung dan tidak segera.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Alwi (2010:191) Secara teori, penilaian kinerja dimaksudkan sebagai bentuk pertumbuhan dan perkembangan. Berikut ini adalah penjelasan kelengkapan kedua hal ini:

Evolution:

1. Hasil analisis digunakan sebagai metode pembayaran.
2. Evaluasi hasil yang digunakan sebagai pilihan karyawan.
3. Hasil pencarian digunakan sebagai cara mengevaluasi proses seleksi.

Development:

1. Kemampuan fisik manusia.
2. Kegagalan individu mempengaruhi kinerja.
3. Penyesuaian dilakukan.

Penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2015) Secara umum dinyatakan tujuan penilaian kinerja:

1. Tinjau kinerja karyawan sebelumnya.
2. Dapatkan data yang akurat dan terencana untuk menentukan nilai suatu tugas
3. Identifikasi keterampilan perusahaan.
4. Meneliti kualifikasi pegawai secara terpisah
5. Tetapkan tujuan masa depan.
6. Lihatlah kinerja aktual karyawan.
7. Dapatkan keadilan dalam sistem pembayaran dan pembayaran yang ditetapkan dalam perusahaan.
8. Dapatkan data untuk menetapkan perusahaan bayar sesuai aplikasi umum.
9. Membantu manajemen dalam lebih akurat mengukur dan memantau harga yang ditetapkan oleh perusahaan.
10. Memungkinkan manajemen untuk berkomunikasi secara realistis dan sengaja dengan serikat pekerja dan karyawan langsung.
11. Menetapkan kerangka kerja kerangka kerja dan standar untuk tinjauan berkala sistem upah dan pembayaran.
12. Manajemen langsung dalam berurusan dengan pegawai sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi.
13. Rujuk organisasi untuk mempromosikan, mentransfer, mentransfer, dan meningkatkan kualitas karyawan.
14. Jelaskan fungsi utama, fungsi, hak dan tanggung jawab dalam organisasi serta unit kerja. Jika dilakukan sesuai dengan aturan dan berfungsi dengan baik, itu akan memberikan manfaat bagi organisasi, terutama untuk menghindari tanggung jawab atas pekerjaan / program / kegiatan dalam organisasi.
15. Minimalkan keluhan karyawan sebagai akibat dari jumlah karyawan yang mengundurkan diri. Dengan penilaian kinerja karyawan, karyawan akan menjaga dan menghargai kinerja mereka.
16. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan perjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam suatu organisasi, terutama organisasi nirlaba, selalu

sejalan dengan tujuan bisnis.

17. Identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan.

Kepemimpinan

Kartono⁷(2008:34) Menyatakan Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan orang lain. Thoha (2010:49) mengemukakan kepemimpinan Perilaku yang digunakan oleh seseorang sangat ideal ketika orang itu mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan Supardo (2006:4), mengungkapkan Kepemimpinan adalah cara dan proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai misi, tugas atau tujuan dan membimbing organisasi lebih akurat.

Menurut Kartono (2010:34), indikator Kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan membuat keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Komunikasi

Menurut Ruben (2002:21) “komunikasi adalah alat di mana warga masyarakat dapat berpartisipasi dalam demokrasi.” Menurut Wiryanto (2005:6) “Komunikasi adalah proses yang memungkinkan satu orang (komunikator) termotivasi untuk mengubah perilaku orang lain.” Menurut Mulyana (2005:62) “Komunikasi adalah proses pemahaman dan makna yang berbeda.” Menurut Liliweri (2003:4) Komunikasi adalah transfer pesan dari sumber ke penerima sehingga dapat dipahami. Pemahaman komunikasi yang ringkas dan ringkas dapat didefinisikan sebagai transaksi dinamis yang melibatkan pikiran dan perasaan..

Indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada Rogers (2010:20) yang menjelaskan pengembangan indikator komunikasi ini:

1. Masukkan informasi dari para pemimpin.
2. Menggabungkan informasi karyawan dengan karyawan.
3. Efisiensi media dalam menyajikan informasi
4. Kecukupan informasi.
5. Rasional.
6. Balikan.

Motivasi kerja

Secara umum, definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau motivasi, tujuan sebenarnya adalah kekuatan pendorong utama dalam mencapai atau berusaha mencapai sesuatu yang mereka inginkan positif atau negative. Dalam arti inspirasi, kata tersebut berasal dari kata-kata bahasa Inggris, yang berarti inspirasi. Tetapi kata sebenarnya adalah manorath yang juga digunakan dalam bahasa Melayu, kata manorath yang berarti tujuan atau semua

upaya untuk memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Singkatnya, di samping itu, memahami motivasi adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang tampaknya merupakan gejala emosi, penyakit mental, dan perasaan yang memotivasi individu untuk melakukan atau melakukan hal-hal yang memenuhi kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Alasannya adalah. Definisi motivasi dalam pendapat ahli:

Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi kerja. Seseorang memiliki perubahan energi yang ditandai dengan penampilan jatuh dan merespons keberadaan tujuan. Menurut Djamarah (2009:34), “mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.”

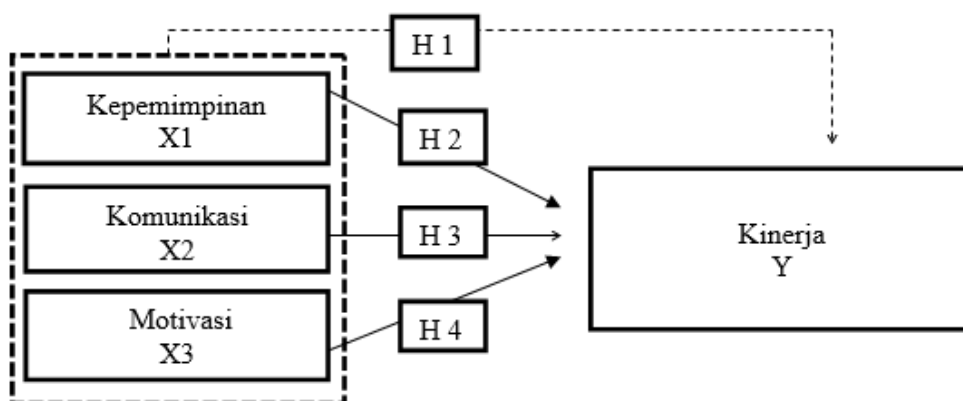
1. Menurut Robbins (2006:213), “motivasi kerja ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.”
2. Menurut Mc. Donald (2007:73) “motivasi kerja ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (feeling) dan didahului dengan respons adanya sebuah tujuan.”
3. Menurut Azwar (2011:15), ”motivasi kerja merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerja sama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.”
4. Menurut Siagian (2008:138) “mengemukakan bahwa, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.”

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang responden untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Siagian (2009:138) maka didapat indikator pada variabel motivasi kerja sebagai berikut;

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk keterampilan
6. Tanggung jawab

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka di susun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan tinjauan teori di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut, yaitu :

H₁ : Terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai.

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian

Penelitian dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan pendekatan atau metode ilmiah. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:36).

Metode Analisis

Uji Validitas

Ghozali (2013:52) Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid nya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Ghozali (2013:58) Pengujiannya menggunakan pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk (*degree of freedom*) $df = n-k$ dan satu daerah sisi pengujian dengan $\alpha 0,05$. Jika r hitung untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} (lihat *corrected item total correlation*), maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan pengujian validitas terhadap kuesioner teknik korelasi menggunakan korelasi product moment, dengan rumus statistik sebagai berikut :

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

Dimana : r_{xy} = nilai koefisien korelasi antara variabel X dengan Y

$\sum X$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$\sum YX$ = jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat terpercaya dan konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali penyebaran kuesioner pada responden, kemudian hasil skor nya di ukur korelasi nya antar *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program *statistical program for society science* (SPSS) dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Adapun cara lain untuk menguji reliabilitas data dapat menggunakan rumus *Alpha Cronboach* rumus yang digunakan yaitu: Arikunto (2002:154).

$$cr = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_b^2 = Varian total

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan:

Kolmogorov-smirnov test jika probabilitas > 0,05 maka data terdistribusi dengan normal. Jika probabilitas < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- | | | |
|-----------------|---|--|
| Y | = | Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) |
| X_1 dan X_2 | = | Variabel independen |
| a | = | Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$) |
| b | = | Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan) |

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan, asumsi klasik yang meliputi:

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan sebagai pengukur *goodnes of fit* (kebaikan yang cocok) dari persamaan regresi atau untuk mengetahui jika semua variabel bebas yang terdapat dalam persamaan secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Gujarati, 2003:87).

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi antara F_{hitung} dan signifikansi dengan ketentuan jika signifikansi $\leq 0,05$, maka H_a diterima.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat atau pengujian ini dilakukan sebagai menguji tingkat signifikan di setiap variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (Gujarati, 2003:129).

Untuk bisa melakukan uji t yaitu dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Jika $\text{sig} \leq 0,05$ maka H_a diterima, yang berarti antara variabel bebas dan variabel terikat terjadi pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai $\text{Adjusted } R^2$ sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai $\text{Adjusted } R^2$ berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Ghozali, 2009:45).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan
Metode Analisis
Uji Validitas

Uji Validitas Instrument

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,816	0,2826	Valid
X _{1.2}	0,694	0,2826	Valid
X _{1.3}	0,816	0,2826	Valid
X _{1.4}	0,608	0,2826	Valid
X _{1.5}	0,913	0,2826	Valid
X _{1.6}	0,560	0,2826	Valid
X _{2.1}	0,725	0,2826	Valid
X _{2.2}	0,729	0,2826	Valid
X _{2.3}	0,524	0,2826	Valid
X _{2.4}	0,647	0,2826	Valid
X _{2.5}	0,558	0,2826	Valid
X _{2.6}	0,545	0,2826	Valid
X _{3.1}	0,647	0,2826	Valid
X _{3.2}	0,703	0,2826	Valid
X _{3.3}	0,755	0,2826	Valid
X _{3.4}	0,848	0,2826	Valid
X _{3.5}	0,755	0,2826	Valid
X _{3.6}	0,848	0,2826	Valid
Y ₁	0,751	0,2826	Valid
Y ₂	0,747	0,2826	Valid
Y ₃	0,689	0,2826	Valid
Y ₄	0,789	0,2826	Valid
Y ₅	0,823	0,2826	Valid
Y ₆	0,753	0,2826	Valid

Sumber: data primer diolah 2020

dengan memperhatikan kolom *Corrected* item total correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut valid” (Priyono, 2015:96-97).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X1	0.832	Reliabel
2.	X2	0.650	Reliabel
3.	X3	0.788	Reliabel
4.	Y	0.790	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2020

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas

		Unstandardi zed Residual
N		35
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,84981442
Most Extreme	Absolute	,174
Differences	Positive	,081
	Negative	-,174
Kolmogorov-Smirnov Z		1,027
Asymp. Sig. (2-tailed)		,242

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: data olahan spss 2022

Uji normalitas dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,242 lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,513	2,699		-,190	,851		
	x1	,776	,199	,735	3,910	,000	,210	4,751
	x2	,103	,157	,084	,654	,518	,450	2,223
	x3	,131	,260	,116	,504	,618	,140	7,121

Sumber: data olahan spss 2020

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X_1 (Kepemimpinan) diperoleh 0,210, variabel X_2 (Komunikasi) sebesar 0,450 sedangkan variabel X_3 (Motivasi) di peroleh nilai 0,140.

Dan untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X_1 (Kepemimpinan) diperoleh nilai 4,751, variabel X_2 (Komunikasi) sebesar 2,223, sedangkan variabel X_3 (Motivasi) diperoleh nilai 7,121.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,096	1,829		,053	,958
	x1	-,191	,135	-,524	-1,417	,166
	x2	,019	,107	,046	,180	,858
	x3	,226	,176	,579	1,278	,211

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.747	1.937

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Diketahui bahwa *Adj R-Square* sebesar 0,747. Hal ini berarti sebesar 74,7% kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,513	2,699		-,190	,851		
	x1	,776	,199	,735	3,910	,000	,210	4,751
	x2	,103	,157	,084	,654	,518	,450	2,223
	x3	,131	,260	,116	,504	,618	,140	7,121

Sumber: data olahan SPSS 2020

Maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,513 + 0,776 X_1 + 0,103 X_2 + 0,131 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja pegawai
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X₁ : Variabel Kepemimpinan
- X₂ : Variabel Komunikasi
- X₃ : Variabel Motivasi
- e : *Standard error* (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃), jadi, nilai (Y) kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas.
- b. Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel Kepemimpinan sebesar 0,776 ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.
- c. Komunikasi menunjukkan nilai variabel komunikasi sebesar 0,103 ini menyatakan bahwa komunikasi dan kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang

artinya apabila variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.

- d. Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,131 ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.

Pembahasan

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini peneliti dalam mengukur variabel kepemimpinan menggunakan indikator “Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional”. Dalam mengukur variabel kepemimpinan yang berbeda maka tidak menutup kemungkinan menemukan hasil yang berbeda, dan didapat jawaban responden pada variabel kepemimpinan dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator kemampuan mengambil keputusan dengan pernyataan “Pemimpin dapat mengambil keputusan dengan tepat” dan terendah pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan dengan pernyataan “Pemimpin memberikan informasi yang jelas”.

Berdasarkan pernyataan tersebut realitanya pemimpin harus mengambil keputusan dengan tepat saja tidak cukup, dibuktikan dengan skor tertinggi penelitian ini pada indikator kemampuan mengambil keputusan “Pemimpin dapat mengambil keputusan dengan tepat”. Dengan hasil demikian bahwa masih diperlukannya indikator lainnya untuk dapat mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini peneliti dalam mengukur variabel komunikasi menggunakan indikator “Keterlibatan informasi dari pimpinan, keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai, efisiensi media dalam penyajian informasi, kecukupan informasi, rasional, balikan.” Dalam mengukur variabel komunikasi yang berbeda maka tidak menutup kemungkinan menemukan hasil yang berbeda, dan didapat jawaban responden pada variabel komunikasi dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator keterlibatan informasi dari pimpinan dengan pernyataan “Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi” dan terendah pada indikator rasional dengan pernyataan “dengan rekan kerja, koordinasi, kerja sama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk”.

Berdasarkan pernyataan tersebut realitanya Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang dalam memperoleh informasi saja tidak cukup untuk

berkomunikasi, dibuktikan dengan skor tertinggi penelitian ini pada indikator keterlibatan informasi dari pimpinan “Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi”. Dengan hasil demikian bahwa masih diperlukannya indikator lainnya untuk dapat mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini peneliti dalam mengukur variabel motivasi kerja menggunakan indikator “daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab”. Dalam mengukur variabel motivasi kerja yang berbeda maka tidak menutup kemungkinan menemukan hasil yang berbeda, dan didapat jawaban responden pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator membentuk keahlian dan tanggung jawab dengan pernyataan “Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan saya mampu mengarahkan, mendorong, dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan saya untuk menyelesaikan tugas” dan terendah pada indikator daya pendorong dengan pernyataan “Saya meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan”.

Penutup Simpulan

Hasil kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

- a. Kinerja pegawai dengan diukur dengan “kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian, komitmen”.
Kepemimpinan dengan diukur dengan “kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional”.
Komunikasi dengan diukur dengan “Keterlibatan informasi dari pimpinan, keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai, efisiensi media dalam penyajian informasi, kecukupan informasi, rasional, balikan.”.
Motivasi kerja dengan diukur dengan “daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab”.
- b. Kepemimpinan dengan indikator “kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional” terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian, komitmen”.
- c. Komunikasi dengan indikator “Keterlibatan informasi dari pimpinan, keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai, efisiensi media dalam penyajian informasi, kecukupan informasi, rasional, balikan.” tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian, komitmen”.
- d. Motivasi kerja dengan indikator “daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab” tidak

terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian, komitmen”.

Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Kepada perusahaan
 - a) CV Sari Bumi Kabupaten Malang harus meningkatkan standar kerja pegawainya, karena dilihat dari skor terendah variabel kinerja pegawai terdapat pada pernyataan “Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang di tentukan”.
 - b) Pimpinan harus lebih memberikan informasi yang jelas bagi semua pegawainya karena dilihat dari skor terendah variabel kepemimpinan terdapat pada pernyataan “Pemimpin memberikan informasi yang jelas”.
 - c) Meningkatkan koordinasi dan kerja sama terhadap penyelesaian pekerjaannya agar pegawai bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya, pada variabel komunikasi skor terendah terdapat pada pernyataan “dengan rekan kerja, koordinasi, kerja sama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk”
 - d) CV Sari Bumi Kabupaten Malang harus meningkatkan produktifitas kerja, pada variabel motivasi kerja skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan”.
2. Kepada Peneliti Selanjutnya
 - a) Peneliti harapan dapat melanjutkan penelitian tentang kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannamun menggunakan variabel tambahan yang dapat memperkuat asumsi penelitian.
 - b) Peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan metode lainnya, contohnya melalui wawancara yang lebih mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang didapat lebih beragam dan bervariasi.
 - c) Dalam penggunaan mengenai teori penelitian peneliti harapan agar menggunakan yang terbaru.
 - d) Penelitian selanjutnya dapat lebih memperbanyak lagi penyebaran kuisioner kepada karyawan agar data yang didapat lebih akurat.

Daftar Pustaka

Alwi, hasan dkk. 2010. *Tata bahasa baku bahasa indonesia*. Jakarta: pusat bahasa dan bali pustak.

Anonim, 2008, *Pedoman Penyusunan Tesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta*.

- A.M. Sadirman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2011, *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A, Lepine, and Micheal J, Wesson, 2011, *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill, New York.
- Djamarah, Syaiful Bahri, 2002, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fanani, Zaenal. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Akuntansi*
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*, Grasindo, Jakarta.
- I.G. Wursanto, 2005, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kartono, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal?* Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono, kartini, 2008: *pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Kasmir. 2016 *analisis laporan keuangan*. Jakarta: raja grafindo persada.
- Kurniawati 2008 – Universitas Islam Negeri, Malang, – academia.edu.

*) Angga Eddy Saputra alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
**) Hadi Sunaryo Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
***) M. Rizal Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma