

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANMINA BATAM

Dwi Purnama Sari, Ferry Muliadi Manalu dan Dhenny Asmarazisa
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

Abstrak

Hipotesis 1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja kerja karyawan. Dengan nilai uji t_{hitung} (-1.001) < dari t_{table} (1,658) dan signifikansi (0.320) > dari 0.005 dan ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai negatif dan tidak signifikan.

Hipotesis 2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja kerja karyawan. Dengan nilai uji t_{hitung} (3.310) > dari t_{table} (1,658) dan signifikansi (0.001) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan.

Hipotesis 3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja kerja karyawan. Dengan nilai uji t_{hitung} (1,889) > dari t_{table} (1,658) dan signifikansi (0.061) > dari (0,005) dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan tidak signifikan

Hipotesis 4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan. hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah (153.402) > dari F_{table} (1,45) dengan signifikan sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.005 yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja kerja karyawan.

Keywords : Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi

Pendahuluan

Penelitian ini dilakukan pada PT. SANMINA Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja mencapai target perusahaan, yang akhirnya mampu bersaing dengan perusahaan lainnya PT. SANMINA Batam sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi elektronik menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup penting. Untuk memenuhi target produksinya PT. SANMINA Batam mengharapkan para karyawan berkerja secara

optimal. Hal itu ditunjukkan dengan diberlakukannya gaji lembur untuk semua karyawan guna pencapaian target perusahaan yang semakin meningkat. Namun pemberdayaan ini kurang diimbangi dengan penghargaan yang seimbang pada karyawan. PT. SANMINA Batam terdiri dari beberapa departemen seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Daftar karyawan PT. SANMINA Batam tahun 2013

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Departemen Produksi	740
2	Departemen Teknisi	47
3	Departemen QA	31
4	Departemen Store/logistic	20
5	Departemen Purch/Planning	13
6	Departemen Engineering	15
7	Departemen Sales	4
8	Departemen Finance	8
9	Departemen IT	2
10	Departemen HR	20
	Jumlah	900

Sumber Departemen Personalia PT. SANMINA Batam.

Dari data diatas kurang dari 300 orang merupakan karyawan tetap (permanen). Kecenderungan karyawan yang telah bekerja cukup lama pada suatu perusahaan semangat kerja dan kinerja menjadi turun sehingga produktivitas tidak maksimal dan bahkan sering menjadi turun karena jenuh dalam bekerja. Sebagai contoh Departemen Produksi yang mempunyai karyawan sebanyak 740 orang. Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada kualitas manusia sebagai sumber daya manusia yang potensial dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk mewujudkan manusia yang mempunyai kualitas yang baik harus terus diupayakan. Salah satu usaha

yang dilakukan antara lain dengan memperbaiki sistem Gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul: *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANMINA BATAM*

1.1. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT SANMINA Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan PT SANMINA Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT SANMINA Batam?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT SANMINA Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan (As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*..Succesfull role achievement..*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya

(As'ad, 2003). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

1. Penilaian Kinerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

- a. karakteristik situasi,
- b. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
- c. tujuan-tujuan penilaian kinerja,
- d. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian ini dipertajam oleh Durbin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin atau manajer dan Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh dapat berasal dari sumber formal dan non formal. sumber formal didapatkan dari posisinya didalam organisasi sedangkan sumber non formal muncul dari luar struktur organisasi.

Luthans (2002) menegaskan bahwa karekteristik pemimpin di abad XXI adalah: *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin), *Develops* (mengembangkan), *Focus on people* (terkonsentrasi pada manusia), *Inspires trust* (menghidupkan rasa percaya), *longrange perspective* (memiliki prespective jangka panjang), *Asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa), *Eye on the horizon*

(berpandangan sama pada sesamanya), *Originates* (memiliki keaslian), *Challenges the status quo* (menentang kemapanan), *own person* (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin), *does the right things* (mengerjakan yang benar).

2.1.2. Komunikasi

Banyak definisi-definisi komunikasi yang dikemukakan oleh para tokoh- tokoh pendahulu. Hovland, Janis dan Kelley mengatakan bahwa, "*communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behavior of other individual*". Maksud dari kata tersebut adalah komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Pada definisi ini mereka menganggap komunikasi sebagai suatu proses. Menurut Louis Forsdale (1981), ahli komunikasi dan pendidikan "*communication is the process by which a system is established, maintained and altered by means of shared signals that operate according to rules*". Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. William J.Seller memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal. Dia mengatakan bahwa komunikasi adalah proses dengan mana symbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima dan diberi arti.

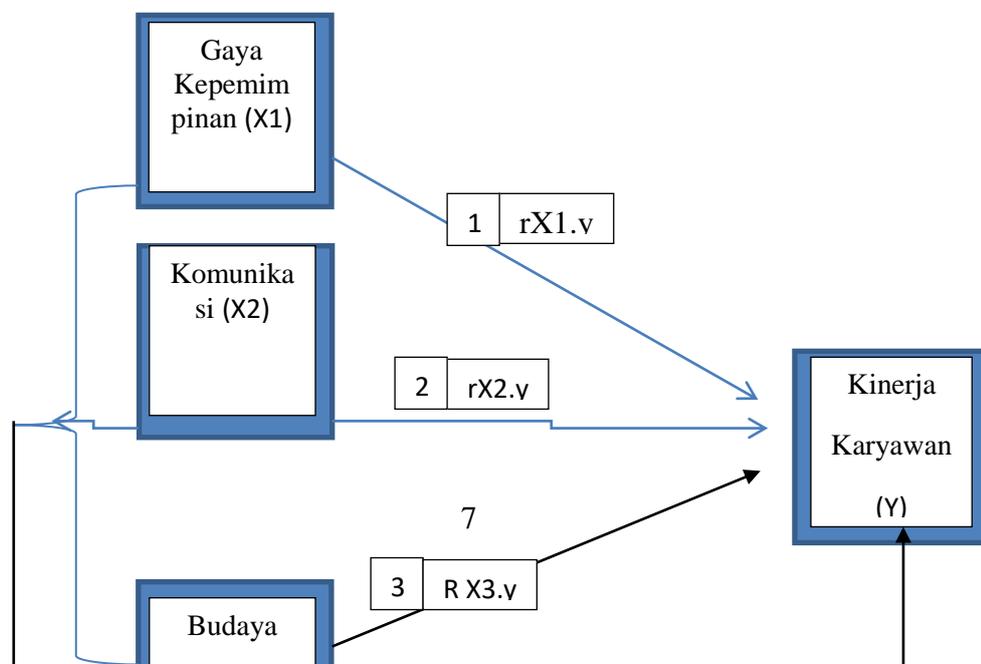
Budaya Organisasi

Sebagian para ahli seperti Stephen P. Robbins, Gary Dessler (1992) dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Theory*" (1990), memasukan budaya organisasi kedalam teori organisasi. Sementara Budaya organisasi merupakan aplikasi dari budaya organisasi dan apabila diterapkan dilingkungan manajemen akan melahirkan budaya

manajemen. Budaya organisasi dengan budaya perusahaan sering disalingtukarkan sehingga terkadang dianggap sama, padahal berbeda dalam penerapannya. Kita tinjau Pengertian budaya itu sendiri menurut : “*The International Encyclopedia of the Social Science*” (1972) dapat dilihat menurut dua pendekatan yaitu pendekatan proses (*process-pattern theory, culture pattern as basic*) didukung oleh Franz Boas (1858-1942) dan Alfred Louis Kroeber (1876-1960). Bisa juga melalui pendekatan structural-fungsional (*structural-functional theory, social structure as abasic*) yang dikembangkan oleh Bonislaw Malinowski (1884-1942) dan Radcliffe-Brown yang kemudians dari dua pendekatan itu Edward Burnett Tylor (1832-1917 secara luas mendefinisikan budaya sebagai : ”...*culture or civilization, taken in its wide ethnographic ense, is that complex whole wich includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by man as a memmmber of society*” atau Budaya juga dapat diartikan sebagai : “*Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar*” (Koentjaraningrat, 2001) sesuai dengan kekhasan etnik, profesi dan kedaerahan” (Danim, 2003).

2.2. Kerangka Berpikir

Gambar 2.3 Kerangka berpikir teoritis



Sumber : Dari berbagai jurnal penelitian.

2.3. Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT SANMINA Batam.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan PT SANMINA Batam.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT SANMINA Batam.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT SANMINA Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Komunikasi
- c. Budaya Organisasi
- d. Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (2003), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, dan standar profesional kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1.1. Uji Kualitas Data

1.1.1.1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/ kejadian yang diukur. Masrun (1979) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.361$ ” (Sugiyono, 2010). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.361 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.5 dengan kondisi bahwa korelasi antara butir-butir untuk setiap variabel terhadap skor total konstruk

menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti nilainya (r) lebih besar dari pada 0.361 (> 0.361). Rincian terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel
Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
1	Pemimpin saya memanfaatkan setiap peluang dan kesempatan yang diberikan perusahaan	.830	Valid
2	Pemimpin saya berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil	.686	Valid
3	Pemimpin saya mempunyai pandangan jauh kedepan	.605	Valid
4	Pemimpin saya memberi kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	.830	Valid
5	Pemimpin saya menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu dengan yang lainnya	.533	Valid
6	Pemimpin saya memberikan perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam kerja.	.686	Valid
7	Pemimpin saya memberikan contoh tauladan kepada bawahan	.794	Valid
8	Pimpinan saya melakukan inovasi kearah yang lebih baik	.847	Valid
9	Pemimpin saya menghargai setiap kontribusi yang diberikan karyawan	.581	Valid
10	Pemimpin memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan	.533	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan table 5.9 hasil pengujian validitas untuk semua butir pertanyaan pada variable Gaya kepemimpinan dinyatakan valid ini terlihat dari hasil *corrected item-total correlation* $>$ dari 0.361 (Sugiono 2010)

Tabel 5.10 Hasil Pengujian Validitas Variabel
Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
1	Atasan saya peduli dengan dengan karyawan	.371	Valid

2	Atasan tempat saya bekerja memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan	.835	Valid
3	Kesulitan yang dialami karyawan ditanggapi dengan serius oleh atasan	.388	Valid
4	Setiap masalah dikomunikasikan dengan baik kepada atasan	.378	Valid
5	Antara atasan dan bawahan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik	.581	Valid
6	Semua masalah ditempat kerja dipecahkan secara terbuka dan transparan dengan atasan.	.395	Valid
7	Perlakuan yang sama kepada semua karyawan	.835	Valid
8	Atasan menanggapi semua yang disampaikan dengan baik dan terbuka	.541	Valid
9	Memberikan tanggapan dan solusi kepada siapapun dalam hubungan kerja	.581	Valid
10	Atasan saya menanggapi masalah dengan serius dan memberikan solusi	.533	Valid
11	Bawahan percaya dengan atasan dalam memberikan solusi dan memecahkan masalah	.686	Valid
12	Atasan tempat saya bekerja memiliki pandangan positif thinking dan inovatif	.605	Valid
13	Atasan saya memiliki semangat dan memotivasi bawahan.	.830	Valid
14	Atasan saya ramah dan sering bertegur sapa dengan karyawan dan bawahan.	.686	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan table 5.10 hasil pengujian validitas untuk semua butir pertanyaan pada variable komunikasi dinyatakan valid ini terlihat dari hasil *corrected item-total corelation* > dari 0.361 (Sugiono 2010)

Tabel 5.11 Hasil Pengujian Validitas Variabel
Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Corelation	Keputusan
1	PT Sanmina Batam memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki inovasi	.794	Valid
2	Tanggung jawab setiap karyawan di deskripsifkan dengan jelas	.847	Valid
3	PT Sanmina Batam memilki control dalam pencapai hasil	.400	Valid
4	PT Sanmina Batam memberika perhatian kepada persoalan yang dihadapi setiap karyawan	.533	Valid
5	PT Sanmina Batam membangun program pelatihan untuk membangun tim kerja yang baik	.686	Valid
6	Visi dan Misi PT Sanmina Batam telah dipahami oleh	.605	Valid

	setiap karyawan		
7	Semua karyawan memahami peraturan perusahaan yang diterapkan PT Sanmina	.830	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan table 5.11 hasil pengujian validitas untuk semua butir pertanyaan pada variable budaya organisasi dinyatakan valid ini terlihat dari hasil *corrected item-total correlation* > dari 0.361 (Sugiono 2010)

Tabel 5.12 Hasil Pengujian Validitas Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
1	Pekerjaan saya berkualitas	.543	Valid
2	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	.592	Valid
3	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata target.	.630	Valid
4	Saya harus mengikuti standar kerja yang sangat ketat	.361	Valid
5	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.	.375	Valid
6	Saya berusaha bekerja lebih keras dari pada yang lain.	.437	Valid
7	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	.533	Valid
8	Semua karyawan mendapatkan pelatihan kerja	.579	Valid
9	Semua target yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik	.533	Valid
10	Saya bekerja dengan disiplin dan dedikasi yang baik	.686	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan table 5.12 hasil pengujian validitas untuk semua butir pertanyaan pada variable kinerja karyawan dinyatakan valid ini terlihat dari hasil *corrected item-total correlation* > dari 0.361 (Sugiono 2010)

1.1.1.2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.13 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Koefesien Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	10	0,902	Reliabel
Komunikasi	14	0.875	Reliabel
Budaya Organisasi	7	0.854	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0.802	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

1.1.2. Uji Asumsi Klasik

1.1.2.1. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Colinierity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.219	5.716	Bebas Multicolinieritas
2	Komunikasi (X_2)	0.964	6.376	Bebas Multicolinieritas

3	Budaya Organisasi (X3)	0.422	3.673	Bebas Multicolinieritas
---	------------------------	-------	-------	-------------------------

Sumber : Lampiran output SPSS

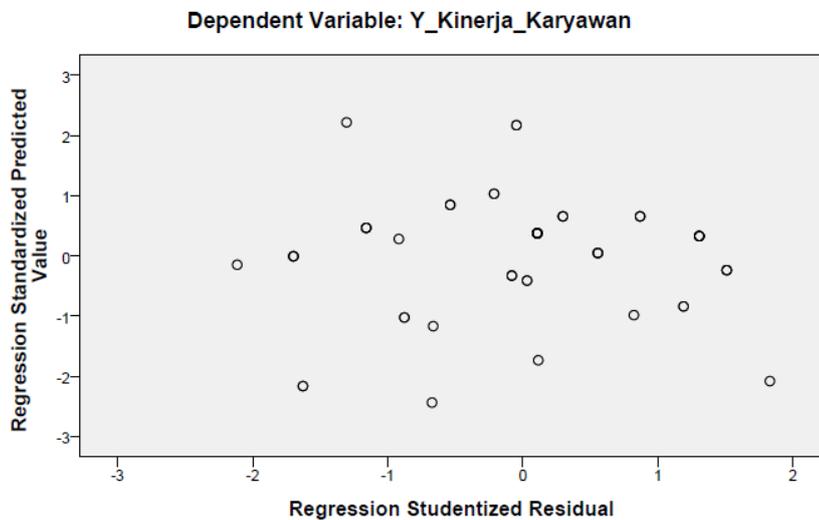
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

1.1.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 19, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar 5.1 berikut:

Gambar 5.1 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.

Scatterplot



Sumber : Lampiran Output SPSS

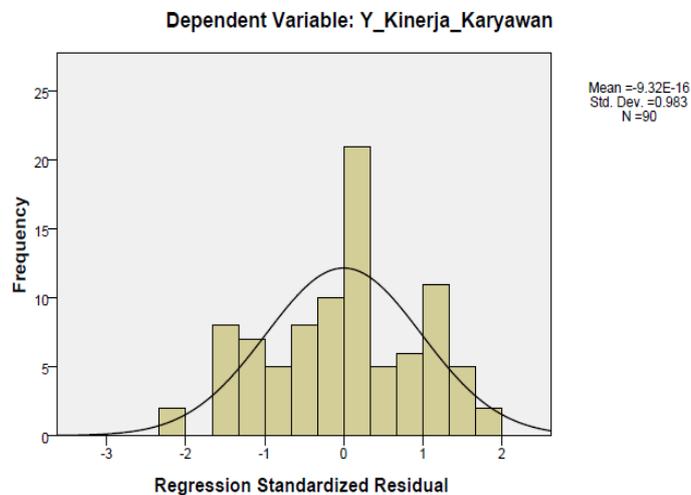
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

1.1.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Seperti yang terlihat pada gambar 5.2 dan 5.3.

Gambar 5.2 Histogram Uji Normalitas Data

Histogram

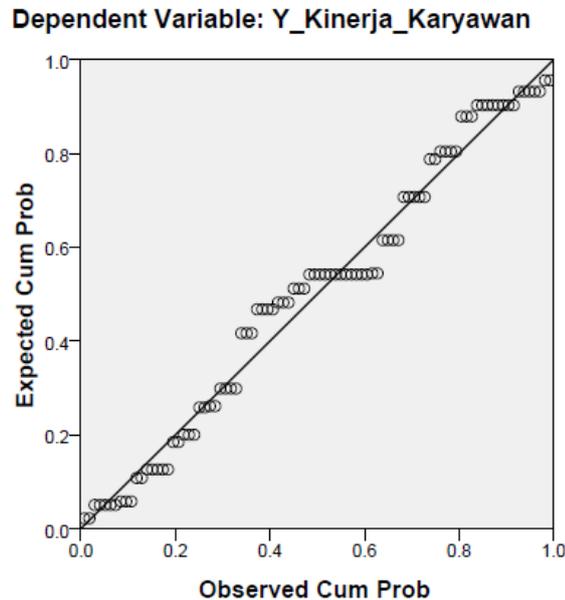


Sumber Lampiran Output SPSS

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Resregion Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.3 Hasil Pengujian Normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

1.2. Pengujian Hipotesis

1.2.1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja kerja karyawan

Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja kerja karyawan.

Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara antara gaya kepemimpinan dengan kinerja kerja karyawan

Dilihat dari tabel 5.15 variabel gaya kepemimpinan (X_1) dapat di jelaskan uji olah data SPSS dengan thitung (-1.001) < dari ttabel (1,658) dan signifikansi (0.320) > dari 0.005 dan ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka negatif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5.15 Uji T

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	Beta			Lower Bound	Beta
(Constant)		4.838	.000	5.708	
X1_Gaya_Kepemimpinan	-.431	-1.001	.320	-1.022	
X2_Komunikasi	.679	3.310	.001	.181	
X3_Budaya_Organisasi	.589	1.899	.061	-.031	

Sumber : Lampiran Output SPSS

1.2.2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Diduga terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan.

H_a : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan

Dilihat dari tabel 5.15 variabel komunikasi (X_2) dapat di jelaskan uji olah data SPSS dengan nilai thitung (3.310) > dari ttabel (1,658) dan signifikansi (0.001) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1.2.3. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Diduga terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan.

H_a : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan

Dilihat dari tabel 5.12 variabel budaya organisasi (X_3), dapat di jelaskan uji olah data SPSS dengan nilai thitung (1.889) > dari ttabel (1,658) dan signifikansi (0.061) > dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan tidak signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1.2.4. Uji Hipotesis 4 (H_4)

Secara bersama sama diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja kerja karyawan

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja kerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja kerja karyawan

Tabel 5.16 Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.638	3	167.546	53.402	.000 ^a
	Residual	269.818	86	3.137		
	Total	772.456	89			

a. Predictors: (Constant), X3_Budaya_Organisasi, X2_Komunikasi, X1_Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dilihat dari tabel 5.16 hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (53.402) >$ dari $F_{tabel} (1,45)$ dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.005. Nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja kerja karyawan. Sementara itu uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variable gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.16

Tabel 5.17 Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.807 ^a	.651	.639	1.77128	.651	53.402

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel 5.17 dapat dilihat bahwa nilai $R = .807$ yang berarti hubungan antar variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 80.7%. artinya hubungan sangat erat sesuai dengan kriteria berikut

Table 5.18
Hubungan antar Variabel

Nilai R	Interprestasi
0.00 – 0.19	Sangat Tidak Erat
0.20 – 0.39	Tidak Erat
0.40 – 0.59	Cukup Erat
0.60 – 0.79	Erat
0.80 – 0.99	Sangat Erat

Sumber: Situmorang (2010)

Adjusted R² sebesar 0.639 atau sebesar 63.9% berarti variabel independen (gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja kerja karyawan) sebesar 63.9% sementara sisanya sebesar 36.1% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan proses penganalisaan secara statistik, dihasilkan beberapa keputusan tentang masalah yang dimunculkan dan telah ditetapkan sebagai hipotesa. Kesimpulan yang diperoleh adalah hasil analisa data yang telah didapatkan dengan alat ukur yang telah terbukti validitas nya dengan hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi. Dengan hasil nilai korelasi ($r > 0.0361$) instrumen terbukti valid. Disamping itu instrumen juga telah diukur

tingkat keandalannya (reliabilitas) yang menghasilkan nilai $\alpha > 0.06$ membuktikan alat ukur reliabel untuk dijadikan fasilitas pengumpulan data.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Melalui uji multikolinearitas dihasilkan bahwa terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi dengan bukti nilai VIF

Tabel 5.19
Kolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
X1_Gaya_Kepemimpinan	.219	5.716		
X2_Komunikasi	.964	6.376		
X3_Budaya_Organisasi	.422	3.673		

Sumber : Lampiran Output SPSS

(VIF) < 10 dan toleransi > 0.1 , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Sedangkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi melalui grafik *Scatterplot* menghasilkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas. Dilakukan juga uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya

terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual* dari variabel terikat. Dengan hasil data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dilihat dari tabel 5.15 variabel gaya kepemimpinan (X_1) dapat di jelaskan uji olah data SPSS $t_{hitung} (-1.001) <$ dari $t_{tabel} (1,658)$ dan signifikansi $(0.320) >$ dari 0.005 dan ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai negatif dan tidak signifikan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian ini dipertajam oleh Durbin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin atau manajer dan Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh dapat berasal dari sumber formal dan non formal. sumber formal didapatkan dari posisinya didalam organisasi sedangkan sumber non formal muncul dari luar struktur organisasi.

Luthans (2002) menegaskan bahwa karekteristik pemimpin di abad XXI adalah: *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin), *Develops* (mengembangkan), *Focus on people* (terkonsentrasi pada manusia), *Inspires trust* (menghidupkan rasa percaya), *longrange perspective* (memiliki prespective jangka panjang), *Asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa), *Eye on the horizon*

(berpandangan sama pada sesamanya), *Originates* (memiliki keaslian), *Challenges the status quo* (menentang kemapanan), *own person* (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin), *does the right things* (mengerjakan yang benar).

Pemimpin memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan tersendiri tidak meniru ataupun menjiplak. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan. Ia percaya pada bawahan, dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasannya memiliki perspektif jangka panjang. Wibisono (2007) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dalam organisasi adalah merupakan suatu proses yang rumit dan vital. Hal ini mungkin merupakan faktor yang benar-benar dapat membedakan antara sejumlah pemimpin yang berhasil, sedang yang lain gagal didalam memimpin organisasi. Suatu pendekatan awal dalam studi kepemimpinan adalah riset terhadap sifat-sifat esensial bagi kepemimpinan yang efektif dalam pendekatan berikutnya adalah menekankan pada perilaku pemimpin dari pada sifat-sifat pemimpin, (Kartono, 2005).

1.3.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 5.15 variabel komunikasi (X_2) dapat di jelaskan uji olah data SPSS adalah t_{hitung} (3.310) > dari t_{tabel} dan signifikansi (0.001) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan.

Hovland, Janis dan Kelley mengatakan bahwa, "*communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behavior of other*

individual". Maksud dari kata tersebut adalah komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Pada definisi ini mereka menganggap komunikasi sebagai suatu proses. Menurut Louis Forsdale (1981), ahli komunikasi dan pendidikan "*communication is the process by which a system is established, maintained and altered by means of shared signals that operate according to rules*". Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. William J.Seller memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal

1.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 5.15 variabel budaya organisasi (X_3) dapat dijelaskan uji olah data SPSS adalah $t_{hitung} (1.889) >$ dari $t_{tabel} (1,658)$ dan signifikansi $(0.061) >$ dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan tidak signifikan.

Sebagian para ahli seperti Stephen P. Robbins, Gary Dessler (1992) dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Theory*" (1990), memasukan budaya organisasi kedalam teori organisasi. Sementara Budaya organisasi merupakan aplikasi dari budaya organisasi dan apabila diterapkan dilingkungan manajemen akan melahirkan budaya manajemen. Budaya organisasi dengan budaya perusahaan sering disalingtukarkan sehingga terkadang dianggap sama, padahal berbeda dalam penerapannya. Kita tinjau Pengertian budaya itu sendiri menurut : "*The International Encyclopedia of the Social Science*" (1972) dapat dilihat menurut dua pendekatan yaitu pendekatan proses (*process-pattern theory, culture pattern as basic*) didukung oleh Franz Boas (1858-1942) dan Alfred Louis Kroeber (1876-1960). Bisa juga melalui pendekatan structural-fungsional (*structural-functional theory, social structure as abasic*) yang dikembangkan oleh

Bonislaw Malllinowski (1884-1942) dan Radclife-Brown yang kemudians dari dua pendekatan itu Edward Burnett Tylor (1832-1917 secara luas mendefinisikan budaya sebagai : "...*culture or civilization, taken in its wide ethnographic ense, is that complex whole wich includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by man as a memmmber of society*" atau Budaya juga dapat diartikan sebagai : "*Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar*" (Koentjaraningrat, 2001) *sesuai dengan kekhasan etnik, profesi dan kedaerahan*" (Danim, 2003).

1.3.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 5.16 hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah (53.402) > dari F_{tabel} (1,45) dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.005. Nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja kerja karyawan. Sementara itu uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variable gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.17

Dari tabel 5.17 dapat dilihat bahwa nilai $R = .807$ yang berarti hubungan antar variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 80.7% R^2 sebesar 0.651 atau 65.1%, berarti variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja kerja karyawan) sebesar 65.1% sementara sisanya 34.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan R^2 , adjusted R^2 sebesar 0.639 atau sebesar 63.9% berarti variabel

independen (gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja kerja karyawan) sebesar 63.9% sementara sisanya sebesar 36.1% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan (As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*..Succesfull role achievement..*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan Penelitian

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja kerja karyawan. Dengan nilai uji $t_{hitung} (-1.001) <$ dari $t_{table} (1,658)$ dan signifikansi $(0.320) >$ dari 0.005 dan ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai negatif dan tidak signifikan.

- b. Hipotesis 2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja kerja karyawan. Dengan nilai uji t_{hitung} (3.310) > dari t_{table} (1,658) dan signifikansi (0.001) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan.
- c. Hipotesis 3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja kerja karyawan. Dengan nilai uji t_{hitung} (1,889) > dari t_{table} (1,658) dan signifikansi (0.061) > dari (0,005) dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan tidak signifikan
- d. Hipotesis 4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan. hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah (153.402) > dari F_{table} (1,45) dengan signifikan sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.005 yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja kerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi perusahaan adalah :

- a. Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dalam penelitian ini, ini berbanding terbalik dengan hipotesis. Untuk itu ada kemungkinan karyawan tidak melihat adanya gaya kepemimpinan di perusahaan (PT Sanmina). Pertimbangan bagi manajemen untuk melihat *variabel* ini lebih jelas dan penuh pertimbangan lingkungan kerja juga faktor terpenting dalam memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan. Dalam hal ini perusahaan juga diharapkan untuk memperhatikan faktor faktor lingkungan kerja yang ada di perusahaan.
- b. Untuk hipotesis 2 komunikasi merupakan *variabel* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran penulis bagi manajemen untuk meningkatkan hubungan yang kondusif antara manajemen dan karyawan, serta memberikan waktu untuk melakukan komunikasi diluar pekerjaan.
- c. Begitu juga dengan budaya organisasi walaupun tidak signifikan, tetapi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini selaras dengan komunikasi. Untuk itu manajemen juga bisa meningkatkan nilai perusahaan dengan memberikan training dan sosialisasi lainnya.
- d. Secara bersama sama disamping faktor lainya antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi kerja merupakan faktor terbesar memberikan kontribusi terhadap kinerja kerja dan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan mempertimbangkan faktor faktor lainya agar kelancaran perusahaan tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A., & Ariyati, Y. (2015). Effect Of Price, Quality Products And Quality Of Customer Satisfaction Level Printing PT. UBC DIBATAM. *BENING*, 2(2).

- Dele.1992. *The key to successful management*
- Edward, Burnett Tylor. *Primitive Culture*, 1832 – 1917
- Gary Dessler. 2008. *Organization and Management*, Reston Publishing Company, Inc, Virginia, 1982 dalam T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & SumberDaya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Gary Dessler.1992.*Management personalia,alih bahasa : Darma*,Erlangga
- Ghozali, (2005) *Aplikasi analisi Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit. Universitas Diponegoro Semarang
- Gusmanto, G., & Hasibuan, R. (2014). *Analisis Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan Daya Tarik Iklan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Galon Merek Aqua (Studi Kasus Pada Mahasiswa Di Kota Batam)*. *BENING*, 1(2).
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Isjanto, 2005, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Khasali, Renald.
- Koentjara ningrat.2001. *Masalah pembangunan,bunga rampai antropologi terapan*.Jakarta : LP3ES
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Yogyakarta.
- Martindas.2006. *Dalam Djanali*,DepDiknas
- Moeljono Djokosantoso, (2003) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Universitas Sumatra Utara
- Moh As'ad. 2003.*Psikologi Industri*, Yogyakarta.
- Prasetyo Utomo. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*, Semarang
- Pace, R Wayne dan Faules Don F. *Komunikasi Organisasi*.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Pakpahan, M., & Tamami, S. (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Labtech Penta Internasional Batam*. *EQUILIBRIA*, 2(1).



- Rivai, (2006). *Performance Appraisal*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sendjaja. 1994. *Pengantar komunikasi*, Modul Universitas Terbuka
- Sharma. 1979. *Masalah penanggulangan kemiskinan*, Yogyakarta
- Siahaan, R., Tibrani, Z., & Nasution, A. P. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Provinsi Kepulauan Riau. EQUILIBIRIA, 1(2)*.
- Stephen P. Robbin – Timothy A. 2008. Judge, *Prilaku Organisasi 1*, Salemba Empat Jakarta.
- Stephen P. Robbin – Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi 2*, Salemba Empat Jakarta.
- Sucipto, (2003). *Penilaian Kinerja Keuangan*. USU. Digital Library. Medan
- Susanto. 1997. *Management sumber daya manusia CV*. Ramadhan
- Wibisono. 2007. *Membedah Konsep dan Aplikasi Corporate Social Responsibility*. Surabaya: Media Grapka
- herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id/komunikasi-dalam-organisasi.doc
- www.scribd.com/doc/23481927/komunikasi-dalam-organisasi
- asnidawati.blogspot.com/komunikasi-organisasi-dan-manajemen.html