

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Ervin Nora Susanti¹, Imilda Arisa Oktarina², Sri Langgeng Ratnasari³

¹⁻³Program Studi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹ervin.nora@gmail.com, ²imilda@gmail.com, ³sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang terjadi karena gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan analisa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan masalah penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain deskriptif dengan tempat penelitian PT. Asiatec Recyclindo Batam. Populasi dari penelitian ini adalah 150 karyawan yang terdiri dari karyawan operator. Sampel dari penelitian ini dipilih secara *probability sampling* yaitu 110 orang karyawan operator. Data dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan angket. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 101.818 lebih besar dari f_{tabel} 2,460 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan demikian maka variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa adanya kesinambungan bagaimana seorang pemimpin harus mempunyai cara tersendiri yang bias diterima oleh karyawan dalam memimpin disebuah perusahaan, harus bias membangun komunikasi yang baik dengan karyawan, memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan dan bias mengembangkan potensi yang ada serta menjalankan disiplin dengan menerapkan semua peraturan yang telah ada sehingga mendapatkan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asiatec Recyclindo Batam. Jadi pemimpin harus menyadari bahwasanya gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja adalah variabel yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership style, communication, motivation and work discipline on employee performance. Researchers analyzed the effect on employee performance in solving this research problem. This research is a quantitative research using a descriptive design with a place of research PT. Asiatec Recyclindo Batam. The population of this study was 150 employees consisting of operator employees. The sample from this study was selected by probability sampling, namely 110 operator employees. The data from this study were obtained by using a questionnaire. The results of this study showed that the calculated f value of 101,818 is greater than f_{table} 2,460 and the significance level of 0.000 is less than 0.05. Based on the results obtained, H_0 is rejected and H_5 is accepted, thus the variables of leadership style, communication, motivation, and work discipline partially and simultaneously have a positive effect on employee performance. Based on the results of the data analysis above, it can be concluded that there is continuity in how a leader must have his own way that can be accepted by employees in leading a company, must be able to build good communication with employees, motivate employees to be able to further improve and be able to develop existing potential and run discipline by applying all existing regulations so as to get an increase in employee performance at PT. Asiatec Recyclindo Batam. So leaders must realize that leadership style, communication, motivation and work discipline are effective variables in improving employee performance.

Keywords: Leadership Style; Communication; Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Detail Artikel:

Diterima: 20 Maret 2022

Disetujui: 31 Maret 2022

PENDAHULUAN

Persaingan global harus dihadapi oleh seluruh perusahaan menuntut setiap perusahaan agar memaksimalkan kinerja dalam berbagai hal, termasuk pada kualitas sumber daya manusia yang harus kompeten dalam memimpin sebuah organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja sama aktif. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin memimpin sebuah organisasi.

Menurut Thoha (2015) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing dalam memimpin anggotanya pada organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membawa sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan.

Hardjana (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang dilihat oleh seluruh tim dalam rentan waktu yang lama dan diterima sebagai pola khas yang dimiliki seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan yaitu cara atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota sebuah organisasi agar setiap anggota organisasi dapat melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin.

Seorang pimpinan harus mempunyai strategi yang digunakan dalam mengarahkan anggota organisasi guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama. Banyak perusahaan yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya sudah sesuai dengan harapan dari para karyawannya. Pada kenyataannya system atau gaya yang sudah diterapkan tersebut tidak sesuai dengan harapan para karyawannya. Adanya gaya kepemimpinan yang keras dan tidak mau mendengarkan pendapat anggota dari organisasi yang dipimpinnya dapat membawa anggota organisasi pada kinerja yang tidak baik.

Komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota organisasi sangat penting agar pada saat melakukan diskusi ataupun menyampaikan tujuan dari suatu organisasi bisa dipahami dan dimengerti oleh anggota organisasi tersebut. Permasalahan internal dan eksternal yang terjadi

pada sebuah organisasi dikarenakan adanya komunikasi yang tidak baik antar anggota organisasi termasuk juga pemimpin dan anggota.

Menurut Fahmi (2014) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung ataupun media. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi yang disampaikan. Komunikasi antara atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Selain itu komunikasi merupakan cara menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal, sehingga apabila penyampaian informasi itu salah maka suatu pekerjaan akan mengalami kesalahan. Konsisten dalam penyampaian informasi juga harus dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Supriyanto (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada sebuah pekerjaan pentingnya memberikan pujian kepada anggota organisasi yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Komunikasi yang baik dengan anggota organisasi lainnya, seorang pemimpin dapat memberikan pujian atau bonus yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Namun sering kali kita mendapatkan pimpinan dari sebuah organisasi jarang memberikan pujian terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Pimpinan seringkali hanya melakukan komunikasi dengan bawahannya jika terjadi suatu kesalahan atau tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian karyawan merasa kurang dihargai dalam sebuah pekerjaan yang telah dilakukan. Pekerjaan yang baik akan tercapai jika kinerja dari semua anggota organisasi dilakukan secara maksimal dan tanpa merasa terbebani oleh kepemimpinan yang monoton dan komunikasi yang kurang baik antar anggota.

Menurut Sutrisno (2016), pengertian disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

PT. Asiatec Recyclindo merupakan perusahaan daur ulang barang logam dan peleburan barang logam yang sudah berdiri sejak 09 Januari 2001 tepatnya di Batam Centre. Pada Tabel 1 ini merupakan data dari PT. Asiatec Recyclindo yang berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan tiga tahun terakhir dari periode tahun 2018 sampai 2020 serta yang merupakan standar motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1
Absensi Karyawan Periode Tahun 2018-2020

Description	Periode		
	2018	2019	2020
Karyawan (MP)	185	182	180
Sakit	78	93	90
Ijin	69	79	102
Alfa	45	68	60
Jumlah	192	240	252

Sumber: Data *Human Resources Department* PT. Asiatec Recyclindo, 2020

Keterangan: MP (*Manpower*)

Pada Tabel 1, menunjukkan persentase rata-rata ketidakhadiran karyawan setiap bulan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami penurunan, dimana kehilangan jam kerja karyawan dalam setiap bulannya sebagai berikut:

Tahun 2018= 5.25%, per bulan (Sakit, Ijin, Alfa)

Tahun 2019= 6.52%, per bulan (Sakit, Ijin, Alfa)

Tahun 2020= 6.87%, per bulan (Sakit, Ijin, Alfa)

Standar kehadiran setiap karyawan adalah 85% setiap bulannya dianggap baik, tetapi tingkat ketidakhadiran setiap tahunnya meningkat sehingga kehadiran dari setiap karyawan dianggap kurang baik.

Menurut menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku yang dalam dalam melakukan pekerjaan menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya yaitu peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan maupun instansi yang bekerja pada masing-masing bidang. Masing-masing karyawan dinilai menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh sebuah

organisasi atau perusahaan. Jika seorang karyawan dianggap mampu meningkatkan kinerjanya maka perusahaan dianggap mampu menaikkan produktivitasnya didalam lingkungan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Penurunan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, karna akan berdampak pada hasil kerja yang tidak baik dan kualitas yang rendah. Kinerja yang baik akan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang baik dengan komunikasi yang terarah, sehingga karyawan yang bekerja akan nyaman dan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan didalam bekerja.

Pada Tabel 2 merupakan data dari PT. Asiatec Recyclindo yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan tiga tahun terakhir dari periode tahun 2018 sampai 2020 serta sebagai standar penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 2 Kinerja Karyawan Periode Tahun 2018-2020

Tahun	Kurang (Nilai=1)		Rata-Rata (Nilai=2)		Baik (Nilai=3)		Sangat Baik (Nilai=4)	
	MP	%	MP	%	MP	%	MP	%
2018	10	5.40%	95	51.35%	65	35.13%	10	5.40%
2019	13	7.14%	80	43.95%	65	35.71%	24	13.18%
2020	18	10%	84	42.66%	70	34.88%	8	4.44%

Sumber: Data *Human Resources Department* PT. Asiatec Recyclindo, 2020

Keterangan: MP (*Manpower* atau Karyawan)

Pada Tabel 2, kinerja karyawan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami fluktuatif. Terlihat dalam tabel 2 tersebut adanya karyawan berkinerja buruk dan *range* rata-rata (*average*) berdasarkan indikator penilaian kinerja perusahaan tabel 3. Kinerja karyawan agar dapat memuaskan perusahaan adalah masuk kategori *range* 3 dan 4, hal ini karena motivasi kerja dan kinerja karyawan rendah.

Tabel 3. Indikator Kinerja Karyawan Periode 2018-2020

<i>Objective</i>	<i>Rating Scale</i>
Keahlian dan pengetahuan tentang pekerjaan	<i>Poor</i> = 1
Kualitas pekerjaan	<i>Average</i> = 2
Keselamatan (<i>Safety</i>)	<i>Good</i> = 3
Kehadiran dalam bekerja	<i>Excellent</i> = 4
Sikap (<i>Attitude</i>) dan disiplin	
Kerjasama dalam bekerja	
Keterampilan lain (<i>Multi Skill</i>)	
Kurang = 1, Rata-rata = 2, Baik = 3, Sangat baik = 4	

Sumber: Data *Human Resources Department* PT. Asiatec Recyclindo, 2020

Berdasarkan hasil survey sementara yang dilakukan peneliti, yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dengan menghasilkan kinerja yang tinggi, maka pencapaian target dan *quality* produk dapat tercapai.

Penurunan kinerja karyawan akibat dari gaya kepemimpinan yang tidak baik, komunikasi antar karyawan dan pimpinan tidak baik sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya. Hal ini juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mentaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Oleh karena itu dengan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif.

Populasi

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Asiatec Recyclindo yang berjumlah 150 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 110 responden, dengan menggunakan teknik sampling rumus Slovin.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. Dari semua pernyataan masing-masing variabel (kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja guru) dapat diketahui bahwa hasil uji validitas korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06.

Hasil pengujian data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya seluruh variable nilai koefisien *alpha cronbach's* diatas 0,6 sehingga terbukti reliabel.

Teknik Analisis Data

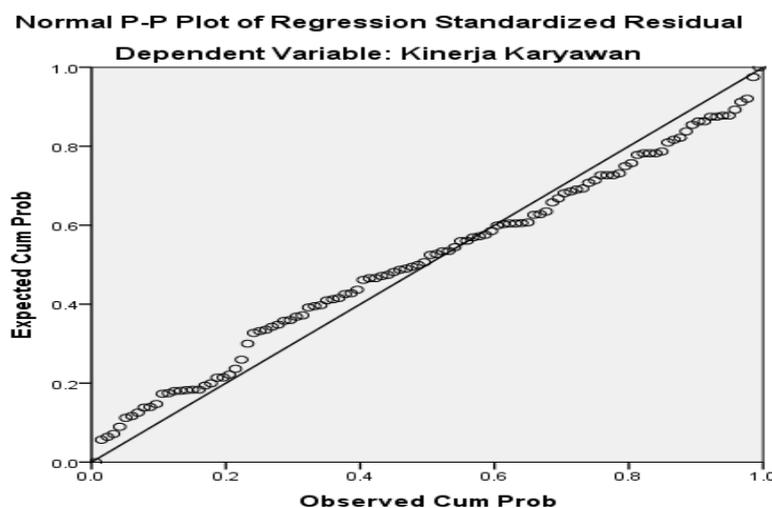
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal dengan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data Olahan, 2021

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembuatan model. Gejala multikolinieritas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas, Ghozali (2012).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Regresi berganda digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus Regresi Berganda sebagai berikut, Riduwan (2012):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Komunikasi

X₃ : Motivasi

X₄ : Disiplin Kerja

Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi verbal terkait, Sugiono (2014). Uji ini bertujuan untuk menentukan porsi atau persentase total variasi dalam variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam. Hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (4.340) > t_{tabel} (1.985)$ dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan 0,000

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya semakin baik dan bijak seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan akan semakin membawa dampak yang baik bagi keberlangsungan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda – beda, maka seorang pemimpin harus bisa menjadi pemimpin yang bijaksana dalam setiap tindakan dan keputusan yang telah diambil.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t_{hitung} (19.948) $>$ t_{tabel} (1.985) dan nilai signifikansi komunikasi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya setiap karyawan harus mampu membangun komunikasi yang baik antar karyawan agar terciptanya kerja sama yang tidak menimbulkan kesalahpahaman atau kesalahan dalam melakukan tugas dan pekerjaan akibat penyampaian informasi yang kurang jelas dan kurang tepat sasaran baik dari rekan kerja ataupun atasan yang mengakibatkan terjadinya kendala dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2.878) $>$ t_{tabel} (1.985) dan nilai signifikansi motivasi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berupa sanjungan untuk karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik maupun dengan memberikan penghargaan serta pemberian bonus sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan karna telah menyelesaikan tugas dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t_{hitung} (12.817) $>$ t_{tabel} (1.985) dan nilai signifikansi disiplin kerja 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya keedisiplinan harus selalu ditegakkan bagi setiap karyawan yang bekerja didalam perusahaan. Karena jika tidak adanya keedisiplinan maka semua pekerjaan akan tertunda dan tidak tercapainya hasil kerja yang diinginkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara Bersama – Sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 101.818 lebih besar dari f_{tabel} 2.460 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan demikian maka variabel gaya kepemimpinan, variabel komunikasi, variabel motivasi, dan variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo. Hal ini disebabkan karena adanya kesinambungan antara gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan kesenangan tersendiri dari karyawan karena merasa lebih nyaman untuk bekerja. Komunikasi yang baik antara sesama pekerja maupun atasan membuat pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan lancar tanpa adanya kesalahan dalam menerima informasi terkait dengan pekerjaan. Memotivasi karyawan juga akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa lebih dihargai dalam urusan pekerjaan. Setiap orang yang bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan baik itu atasan ataupun karyawan dengan selalu menerapkan disiplin dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.
2. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.
5. Gaya Kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran ataupun masukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel komunikasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin meningkatkan karyawan yang harus dilakukan adalah secara terus menerus membangun komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pihak PT. Asiatec Recyclindo Batam agar dapat lebih memperhatikan waktu kerja karyawan agar tidak melebihi waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan.
3. Diharapkan pihak PT. Asiatec Recyclindo agar memperhatikan insentif karyawan agar dapat disesuaikan dengan lama bekerja dan jenjang pendidikan karyawan.

REFERENSI

- [1] Budi, Setiyawan, dan Waridin. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.*
- [2] Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [3] Duha, Timotius. (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish: Yogyakarta.
- [4] Effendy, Onong, dan Uchyana. (2011). *Ilmu Komunikasi Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Fahmi, Irham. (2014). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM.
- [6] Gibson, James, L, Jhon, M, Ivancevich, H, dan Donnelly, Jr. (2012). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*, Jakarta: Erlangga.
- [7] Gomes, Faustino, dan Cardoso. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Perbit Andi.
- [8] Hamalik, Oemar. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [9] Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- [10] Harjana, Andre. (2019). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [11] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Jauch, Lawrence R. dan William F. Glueck, (2014). *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan. Edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Kartini, Kartono. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- [14] Locander, W.B, Hamilton, F, Ladik, D dan Stuart, J. (2012). *developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization, Journal of Market-Focused Management, Vol. 5, pp. 149-163.*

- [15] Mahmuddin, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*. Vol 7, No 2: 82-92.
- [16] Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [17] Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [19] Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya, Edisi 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- [20] Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [21] Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- [22] Riniwati, H, Prasetyo, B.D. (2016). *Influence Of Leadership Style, Motivation and discipline to work Productivity Of Departement Marine And Fisheries. Economic and social of fisharies and marine*.
- [23] Robbins, Stephen P, Timothy A, dan Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- [24] Sadili, Samsudin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [25] Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Bumi Aksara Jakarta.
- [26] Setiawan, Farid, Tjahjono, dan Kurnianto, H. (2016). *Collective-Collegial: Leadership Model of Muhammadiyah Education. Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference, Hal: 3595-3594 ISBN 978-0-9860419-8-3*.
- [27] Siagian, Sondang, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [28] Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- [29] Siyoto, S, Sodik, MA. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet ke-1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- [30] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [31] Sobirin A. (2017). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Percetakan YKPN.
- [32] Stoner, A.F, James, Edward, Freeman (eds), terj. Alexander, dan Sindoro. (2011). *Manajemen Jilid I*. Jakarta: PT Prahallindo.
- [33] Suranto, A.W. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [34] Sule, Tisnawati, E dan Saefullah, K. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [35] Sunungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [36] Supriyanto dkk. (2018). *Islam and Local Wisdom: Religious Ekspresien in Southeast Asia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [37] Sutrisno, Edy, dan Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [38] Sondang, P, Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [39] Thoha, Mifta. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.