

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Rander Lampung, 05 Maret 2019



Toppy Kalindo Gumanti
NPM.1412110158

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT NIELSEN COMPANY INDONESIA CABANG BANDAR LAMPUNG

NAMA : YOPHY KALINDO GUMANTI

NPM : 1412110158

PROGRAM STUDI : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**



Disetujui Oleh :

Pembimbing

Muprihan Thaib, S.Sos.,M.M.

NIK. 00330501

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Aswin, S.E., M.M.

NIK. 101906

HALAMAN PENGESAHAN

Pada 5 Maret 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul :
**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT NIELSEN COMPANY INDONESIA CABANG BANDAR LAMPUNG**

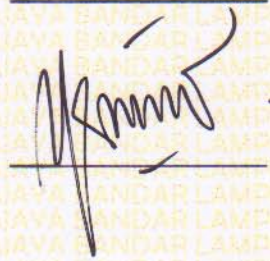
Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar
SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa :

Nama : YOPHY KALINDO GUMANTI
NPM : 1412110158
Program Studi : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. Dr. Yunada Arpan, S.E, M.M	Penguji 1	
-------------------------------	-----------	--

2. Zuriana, S.E, M.M	Penguji 2	
----------------------	-----------	---

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Prof. I. Zulkarnain Lubis, M.S, Ph.D

NIK.14580718

ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND LEADERSHIP STYLE ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN NIELSEN COMPANY INDONESIA, BANDAR LAMPUNG

By :

YOPHY KALINDO GUMANTI

The problem statement of this research was that there was a decreasing trend of the employee productivity. It was seen on the employee performance did not reach the target. The objective of this research was (1) finding out the effect of the organizational communication on the work productivity in Nielsen Company Indonesia, Bandar Lampung, (2) finding out the effect of the leadership style on the employee productivity in Nielsen Company Indonesia, Bandar Lampung, and (3) finding out the effect of the organizational communication and the leadership style on the employee productivity in Nielsen Company Indonesia, Bandar Lampung. The type of this research was the quantitative research with the associative method. The setting of this research was in Nielsen Company Indonesia, Bandar Lampung. The sampling technique used in this research was the saturated sampling technique. The number of respondents used in this research was 64 employees. The analytical tool used in this research was the multiple linear regression analysis. The hypothesis tests of this research were through t-test and F-test. The result of this research was that the organizational communication had an effect on the work productivity; the leadership style had an effect on the work productivity; and, the organizational communication and the leadership style simultaneously had an effect on the work productivity.

Keywords: Nielsen Company Indonesia, Bandar Lampung, Multiple Linear

Regression, Organizational Communication, Leadership Style

Simultaneously, Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Komunikasi Organisasi	13
2.2.1 Bentuk – bentuk Proses Komunikasi.....	14
2.2.2 Indikator – indikator Komunikasi Organisasi	17
2.3 Pengertian Kepemimpinan.....	18
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
2.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23

2.4	Produktivitas Kerja	25
2.4.1	Indikator Produktivitas Kerja.....	26
2.4.2	Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	28
2.5	Penelitian Terdahulu	30
2.6	Kerangka Pikir	32
	Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Sumber Data	33
3.2.1	Data Primer	33
3.2.2	Data Skunder	34
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4	Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1	Data Primer	35
3.2.2	Data Skunder.....	35
3.5	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	35
3.6	Metode Analisis Data.....	36
3.6.1	Uji Valid	36
3.6.2	Uji Reliabilitas	37
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.4	Uji Regresi Berganda.....	39
3.6.5	Uji Hipotesis	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Data.....	42
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden	42
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	44
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	49
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	49

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.3 Hasil Uji Peryaratan Analisi Data	52
4.3.1 Hasil Uji Multikolinieritas	52
4.3.2 Hasil Uji Heteroskadastisitas	53
4.3.3 Hasil Uji Normalitas	54
4.4 Hasil Uji Analisis Data.....	55
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	57
4.5.1 Hasil Uji t.....	57
4.5.2 Hasil Uji F.....	59
4.6 Pembahasan	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	62
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Skor Responden.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin.....	42
Tabel 4.2 Karkteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karkteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi (X_1).....	45
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan(X_2).....	46
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel ProduktivitasKerja(Y).....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X_1).....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2).....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja(Y).....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskadastisitas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.14 Kofesien Korelasi.....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	58
Tabel 4.17 Hasil Uji f.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Data hasil target survey di PT Nielsen.....	3
Gambar 1.2 Data Keterlambatan Dalam Menyelesaikan Tugas	4
Gambar 2.1 KerangkaPikir.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Jawaban Kuisisioner Responden
- Lampiran 3** Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Persyaratan Instrumen
- Lampiran 6** Hasil Uji Analisis Data
- Lampiran 7** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah seorang karyawan, manejer, pimpinan yang melakukan suatu proses kegiatan maupun secara langsung maupun secara tidak langsung. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi atau perusahaan tentu harus memiliki keahlian kerja dan semangat kerja yang baik agar tercapai nya suatu misi visi perusahaan tersebut

Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki produktivitas kerja yang baik maka mereka sering naik jabatan dengan mudahnya. Jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Nasution (2014) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Karena dengan produktivitas yang baik maka kemungkinan organisasi atau perusahaan tersebut akan mencapai program kerja dan mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaannya akan tercapai. Ada beberapa indikator yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya melalui semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai sehingga kemampuan karyawan akan meningkat.

Sebagai tempat penelitian dipilih PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang informasi global serta media dan berfokus pada suatu penelitian dan melakukan riset dalam memberikan suatu informasi tentang pemasaran dan konsumen, serta melakukan riset terhadap media yang lainnya, PT Nielsen Company Indonesia memiliki satu cabang saja di Bandar Lampung yaitu

beralamat di Jln. Ratu Dibalau No.24, Tj.Senang , Kota Bandar Lampung, Lampung.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung pada saat dilakukan survey awal adalah produktivitas, produktivitas dari karyawan nya dimana karyawan karyawan tersebut menurun produktivitas nya dalam melakukan pekerjaan nya , selain itu Komunikasi Organisasi yang tidak baik dimana ada ketidak harmonisan hubungan antara atasan dan karyawan, dan sesama karyawan, disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap karyawan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia, faktor Gaya Kepemimpinan pun di PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung kurang baik, atasan memiliki sifat yang kurang peduli terhadap karyawan nya.

Sedangkan permasalahan yang ada terkait produktivitas terhadap kerja karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung terdapat beberapa indikasi seperti Meningkatkan hasil yang dicapai karyawan, tetapi yang terjadi di PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung kurang produktif ditunjukkan dengan adanya karyawan yang tidak mencapai target. Terlihat dari hasil karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung dalam melakukan survey per bulannya yang menetapkan setiap karyawan dengan target survey per bulan yang telah ditetapkan. Jika karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan menunjukkan indikasi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari Tabel 1.1 yang menunjukkan data hasil target sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data hasil target survey di PT Nielsen Company Indonesia
Cabang Bandar Lampung per Bulan (2018)

Bulan	Target	Pencapaian
Mei	50	38
Juni	50	50
Juli	40	36
Agustus	60	47
September	40	30
Oktober	50	40

Sumber : PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung (2018)

Berdasarkan Tabel 1.1 dari data diatas target survey pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung dapat dilihat data target survey pada bulan mei tidak memenuhi target,kemudian pada bulan juni mengalami peningkatan dengan memenuhi target survey, akan tetapi di bulan juli sampai oktober mengalami penurunan dimana karyawan tidak mencapai target yang tentukan, Hal ini mengindikasikan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

terdapat beberapa indikasi permasalahan lainnya seperti kurang efisiensi nya karyawan dalam menyelesaikan tugas laporan dari hasil survey, dimana apabila karyawan dapat tepat waktu dalam menyelesaikan tugas nya karyawan tersebut sangat produktif dalam melakukan tugas nya dan tujuan perusahaan akan tercapai , sedangkan yang terjadi di PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung sebaliknya dimana tidak efisiensi nya karyawanditunjukkan dengan adanya karyawan yang masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas nya yang dimana sudah di tetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari tabel 1.2 yang menunjukan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sudah di tetapkan oleh PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Dalam Menyelesaikan Tugas per Tahun 2018

Bulan	Hari		
	Target	Pencapaian	Keterlambatan
Januari	5	3	2
Februari	5	2	3
Maret	5	5	-
April	5	2	3
Mei	5	3	2
Juni	5	3	2
Juli	5	5	-
Agustus	5	2	3
September	5	2	3
Oktober	5	1	4
November	5	3	2
Desember	5	1	4
Total	60	32	28
Persentase	100%	53,3%	46,7%

Sumber : PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung (2018)

Dari Tabel 1.2 Data Keterlambatan Dalam Menyelesaikan Tugas per Tahun 2018 dapat di simpulkan bahwa keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan nya masih tidak tepat waktu dimana total keterlambatan mencapai 46,7% hal ini disebabkan oleh hasil yang dicapai tidak maksimal , dimana sangat kurang komunikasi terjalin antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan ,dan gaya pimpinan yang kurang baik. Gaya Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi Produktivitas seperti

permasalahan yang terjadi, atasan memiliki kepribadian yang kurang peduli kepada karyawan sehingga karyawan tersebut kurang memahami tugasnya serta kurangnya motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan sehingga karyawan tersebut dalam melakukan tugasnya kurang bersemangat/motivasi.

Variabel pertama yang mempengaruhi Produktifitas kerja adalah Komunikasi Organisasi pun merupakan salah satu yang mempengaruhi produktifitas karyawan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, ada atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat tujuan yang akan dicapai oleh organisasi akan kurang dapat berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari pimpinan, manajer, kepala divisi-divisi dan karyawan harus dapat membangun sebuah komunikasi yang harmonis antar semua unsur yang ada di dalamnya agar tercipta sebuah komunikasi yang baik untuk mendukung produktivitas kerja dari masing-masing struktur kerja yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Rahmat Dan Hasanah. (2016) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Jika komunikasi dapat dilakukan dengan efektif, akan terjalin saling pengertian antara komunikator dengan komunikan. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi dapat terjadi antar karyawan, antara pimpinan, dan antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya. Komunikasi yang efektif

yang dilakukan oleh personel organisasi tersebut akan menjalin kerjasama yang baik, karena di antara mereka ada saling pengertian. Karena itu pula, mereka dapat bekerja sama sehingga pekerjaan masing-masing personel melakukan tugas yang saling menunjang. Karena adanya kerjasama tersebut, dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, terutama semangat bersatu dalam mencapai satu tujuan yang sama.

Adapun permasalahan terkait komunikasi organisasi yaitu Komunikasi Vertikal (memberikan instruksi pekerjaan) dan Komunikasi Horizontal. Permasalahan yang terjadi dalam pengamatan dilapangan untuk fenomena komunikasi organisasi yang terjadi pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung adalah tidak terciptanya komunikasi yang harmonis antar struktur yang ada pada perusahaan seperti antara pimpinan, manajer, kepala divisi-divisi dan karyawan sehingga arahan dan instruksi yang diberikan berbeda-beda. Instruksi yang jelas akan memudahkan karyawan dalam memahami dan melaksanakan tugasnya. Dan masih adanya karyawan yang kurang berkomunikasi sesama karyawan dimana masih ada karyawan yang tidak peduli sesama karyawan dimana ketika karyawan tidak mengerti karyawan yang lain tidak mau mengajari apabila karyawan tersebut tidak menanyakan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan

Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi, (Tampi, 2014). Kepemimpinan efektif adalah ketrampilan managerial dalam pelaksanaan kerja bersama. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun managerial yang profesional. Kecakapan teknis tersebut sesuai dengan bidangnya, sedangkan kecakapan managerial menuntut perannya dalam memimpin orang lain. Ketrampilan tersebut terpancar dalam tindakannya seperti menyeleksi, mendidik, memotivasi, mengembangkan sampai dengan memutuskan

hubungan kerja. Setelah itu, dapat dilihat dari jabatan dimana pada faktor ini walaupun seseorang memiliki kemampuan yang baik namun jika ia tidak memiliki jabatan yang baik pula maka kemampuannya dalam kepemimpinanpun akan terbatas dan yang terakhir adalah situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus bisa menempatkan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi yang ada di lingkungannya supaya tujuan dalam berorganisasi dapat berjalan dengan baik dan sesuai seperti yang diinginkan.

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaanpun sangatlah berpengaruh sebagai proses - proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Gaya Kepemimpinan dilakukan untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Adapun permasalahan yang terkait pada Gaya Kepemimpinan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung adalah membuat keputusan dan membangun hubungan. Akan tetapi dalam aktivitasnya terdapat fenomena masalah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung yang dimana pimpinan kurang mampu untuk mengambil suatu keputusan dalam setiap kebijakan yang ada, tidak adanya inisiatif dari pimpinan untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja, kemampuan komunikasi pimpinan yang kurang baik dalam memberikan instruksi hal inilah yang menyebabkan seringnya kesalahan koordinasi yang terjadi pada

karayawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung, kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahannya sehingga masih adanya karyawan yang tidak menjalankan perintah dari pimpinannya serta Pimpinan yang kurang dapat mengendalikan emosinya hal tersebut dilihat dari sikap pimpinan yang temperamental dalam setiap mengambil keputusan atau melihat kesalahan yang diperbuat oleh karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengkordinir bawahannya dengan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan otoriter pada karyawan - karyawannya dengan cara melakukan tindakan penggeraknya menggunakan pendekatan dengan menggunakan unsur paksa dan puntif untuk memimpin kerja karyawan secara langsung terbukti dengan pimpinan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung yang tidak pernah mau menerima saran dari karyawannya, memberikan SP (surat peringatan) secara tiba – tiba, tidak adanya schedule yang tetap serta tidak memberikan toleransi terhadap apapun kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa gaya pemimpin dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan. Melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT NIELSEN COMPANY INDONESIA CABANG BANDAR LAMPUNG**

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jalan RatuDibalauNo.24 , Tj.Senang Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung?
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IBI Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Komunikasi Organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marlina (2015) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Zulhartati (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dipang (2013) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia.. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “Manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Dipang et.al (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara proposional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Dengan mengatur Manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif .

2.2 Komunikasi Organisasi

Menurut Awi (2016) komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia dan bahkan komunikasi telah menjadi fenomena bagi terbentuknya suatu masyarakat atau komunitas yang terintegrasi oleh informasi, dimana masing-masing individu dalam masyarakat itu sendiri saling berbagi informasi (*information sharing*) untuk mencapai tujuan bersama. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampai pesan dan orang yang menerima pesan. Komunikasi merupakan proses yang penting dalam organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Erni (2017).

Komunikasi Organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Sedangkan menurut Erni et.al (2017) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Komunikasi organisasi merupakan keadaan yang saling tergantung satu bagian dengan bagian yang lain. Hal ini terkait dengan organisasi sebagai suatu sistem terbuka, yang saling membutuhkan antara bagian satu dengan lainnya dan juga saling mengisi dan melengkapi di antara bagian-bagian tersebut.

Sebagai suatu sistem yang terbuka, di dalam sebuah organisasi terdapat sistem kehidupan sosial. Sebagai suatu sistem kehidupan sosial, maka berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi terletak pada manusia-manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Jaringan-jaringan yang ada merupakan jalannya pesan dalam organisasi yang dihubungkan oleh manusia. Oleh karena itu hubungan merupakan salah satu kunci dalam komunikasi organisasi, memfokuskan pada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi.

Sebuah organisasi, merupakan sebuah lingkungan kecil di antara lingkungan yang lebih besar. Sebagai sebuah lingkungan tersendiri, organisasi merupakan sebuah lingkungan kecil yang merupakan lingkungan intern organisasi. Dalam lingkungan tersebut terdapat kehidupan sosial yang terdiri dari pada karyawan, staf, golongan fungsional organisasi, dan komponen organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat nyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang ada di dalam suatu organisasi yang melakukan kegiatan administrasi untuk merubah atau mempengaruhi para anggotanya agar melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.1 Bentuk-Bentuk Proses Komunikasi

Menurut Lestari (2017) bentuk-bentuk proses komunikasi sebagai berikut:

1. Pengiriman, pesan, dan penerima
2. Pengodean
3. Pemilihan media
4. Umpan balik

Menurut Lestari et.al (2017) ada empat jenis saluran komunikasi formal yaitu

1. Komunikasi ke arah atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan). Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan:

- a. Memberikan informasi berharga untuk pembuatan keputusan yang akan mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada atasan kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- c. Memberikan informasi yang memungkinkan dan bahkan mendorong sebuah keluhan muncul ke permukaan sehingga atasan tahu apa yang mengganggu mereka .
- d. Menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan member kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran mengenai operasi organisasi.
- e. Mengijinkan atasan untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi kebawah.

- f. Membantu karyawan mengatasi pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan organisasi tersebut.

2. Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi ke bawah yakni suatu informasi mengalir dari atasan yang otoritasnya lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja sendiri meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

Tujuan komunikasi horizontal :

- a. Sebagai koordinasi penugasan kerja
- b. Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan
- c. Kurangnya penghargaan bagi komunikasi keatas yang dilakukan karyawan
- d. Perasaan bahwa atasan dan manajer tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap atas apa yang disampaikan karyawan.

4. Komunikasi eksternal.

Komunikasi eksternal merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi yang dimana informasi diberikan melewati batas fungsional atau batas unit kerja dan diantara orang satu dengan lainnya tidak saling menjadi bawahan atau atasan. Baik komunikasi horizontal maupun eksternal mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif.

2.2.2 Indikator komunikasi organisasi

Menurut Kurniawan (2016) Indikator komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi vertikal yaitu wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja nasihat dan teguran
2. Komunikasi vertikal dari bawah ke atas yaitu komunikasi dari bawahan kepada atasan langsung
3. Komunikasi horisontal yaitu komunikasi model ini berlangsung antara orang-orang yang berada pada level yang sama dalam sebuah perusahaan,
4. Komunikasi diagonal yaitu komunikasi model ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang perusahaan yang berbeda tetapi pada perusahaan sejenis.

2.3 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mustikawati (2016) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan..

Syamsul (2017), menyatakan bahwaKepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan keberhasilan organisasi. Kemampuan pemimpin akan dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, yaitu sikap disiplin kerja.

Menurut Lumentut (2017) kepemimpinan yang tergantung pada landasan manejerial yang kokoh. Terdapat lima landasan kepemimpinan yang kokoh, yaitu cara berkomunikasi, cara memberikan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, dan kekuasaan yang positif.

Agar pemimpin dapat menjalankan perannya, hendak ia memiliki sarana, misalnya kewenangan formal, pengetahuan dan pengalaman yang dapat terus ditingkatkan, hak untuk mengganjar dan menghukum karyawan bawahannya, berkomunikasi dengan bawahannya, dan perintah untuk bawahannya.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan kunci pengelolaan yang dapat menjadikan organisasi dapat berproses sesuai dengan yang diharapkan. Karena itulah, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang dapat menggerakkan segenap aktivitas organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Tania (2017) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Fitriani (2015) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi para pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengorganisasikan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Satyawati (2014) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi gairah kerja, dan produktivitas kerja karyawan di suatu

perusahaan, dan proses manajemen suatu perusahaan akan baik jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya baik.

Beberapa gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh Nugraha (2016) yaitu:

1. Gaya memerintah atau otokrat

Gaya kepemimpinan dengan memerintahkan atau otokrat digunakan ketika pemimpin memberitahukan para pekerjanya akan apa yang dia inginkan dan bagaimana hal itu dilakukan, tanpa harus meminta nasehat terlebih dahulu dari bawahannya.

2. Gaya menjual

Gaya kepemimpinan menjual adalah gaya ketika pemimpin menggunakan kombinasi antara metode keras dan lembut. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif bila karyawan benar-benar sesuai dengan bidangnya, karena pemimpin memerlukan diskusi dengan bawahan dalam usaha menyelesaikan pekerjaan.

3. Gaya keikutsertaan atau lingkaran kualitas

Gaya kepemimpinan partisipatif mengharuskan pemimpin untuk melibatkan para karyawan dalam segala kegiatan perusahaan atau organisasi. Meskipun demikian, keputusan terletak pada pemimpin dengan mendasarkan pada masukan dari bawahan.

4. Gaya pendelegasian atau perkuatan

Gaya perkuatan meletakkan pemimpin pada posisi yang membiarkan pekerja dapat membuat keputusan. Gaya ini sangat penting bagi organisasi yang memiliki pekerja dengan kemampuan analisis yang tinggi sehingga akan dapat menemukan cara-cara penyelesaian pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Nugraha et.al (2016) mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
 Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)
 Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*)
 Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-wenang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.
4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)
 Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.
5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
 Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.
6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)
 Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Menurut Wijayanti (2017) disebutkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu:

1. mementingkan pelaksanaan tugas
2. mementingkan hubungan kerjasama
3. mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Gaya kepemimpinan sebagaimana disebutkan di atas, bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh seseorang memiliki gaya tertentu. Gaya tersebut berorientasi pada kepentingan yang diprioritaskan oleh pemimpin, antara lain yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan, dan mementingkan hasil. Dari berbagai gaya di atas, seorang pemimpin dapat menerapkan satu jenis gaya atau campuran dari gaya-gaya yang ada tersebut. Penggunaan gaya campuran dimaksudkan agar situasi organisasi tidak monoton. Selain itu, dengan gaya campuran dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang paling mendukung pekerjaan.

2.3.2 Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Aznuriyandi Indikator Gaya Kepemimpinan yaitu,

1. Membangun hubungan

Dalam hal ini, seorang pemimpi haruslah membangun hubungan baik dengan para bawahan dan ataupun rekan kerja lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap/perilaku pemimpin yang selalu memberikan dukungan kepada karyawan.

2. Mencari dan memberi informasi

Seorang pemimpin adalah panutan bawahan, yang mengilhami bawahan melaksanakan pekerjaan. Karenanya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memonitor, menjelaskan dan menginformasikan berbagai hal kerja kepada bawahannya.

3. Membuat keputusan

Seorang pemimpin bukan sekedar memimpin, tetapi berwenang memutuskan sesuatu. Karenanya, seorang pemimpin harus mampu merencanakan, memecahkan masalah, berkonsultasi, dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab

4. Mempengaruhi orang lain

Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Karenanya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi, mengakui, dan memberi imbalan.

2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Saputra (2016) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Suroyo (2016) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya.

2.4.1 Indikator Produktivitas

Menurut Merpaung (2013) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Suroyo at.el (2016) faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu :

1. Sikap kerja,
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan,
4. Manajemen produktivitas,
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswataan,

2.5 Penelitian Terdahulu

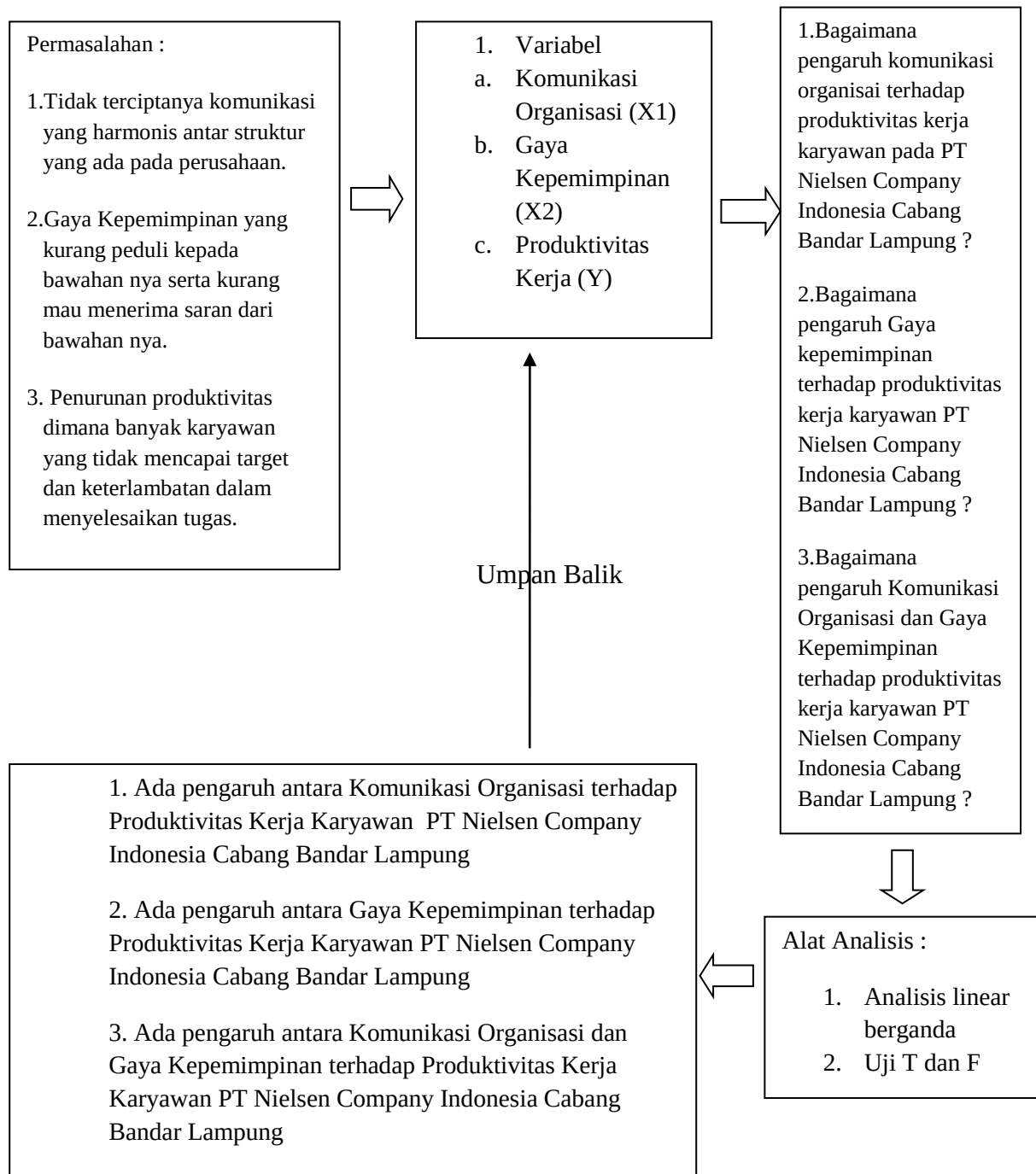
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Yana Setiawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat	1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Produktivitas Kerja	1. efektifitas gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi begitu juga kuat lemahnya budaya organisasi dan produktivitas pegawai 2. terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2	<i>Fikri Akbar, Neysa Amalia, Ghoni Gozali</i>	Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai	1. Komunikasi Organisasi 2. Produktivitas Pegawai	hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi pada MNK Provinsi Lampung sudah cukup berperan dalam meningkatkan kerjasama dan produktivitas kerja pegawai.

3	Alsaba Sangga Bhuana	PengaruhKepemimpinanTerhadap Produktivitas Kerja karyawan dilihat darifaktor Kepemimpinantransfasional, Kepemimpinan situasional, dan Kepemimpinan Islamdi BMT SIP Yogyakarta	1. Kepemimpinan 2. Produktivitas Kerja	Kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan situasional dan kepemimpinan pengaruh islam terhadap produktivitas karyawan di BMT Syariah Idaman Prima 39.8%. Dari ketiga Variabel yang di teliti hanya variabel kepemimpinan situasional dan kepemimpinan islam yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di BMT Syariah Idaman Prima Yogyakarta
4	Rinny Dewi Anggraeni, Uliana Ria Sembiring	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja dan Produktivitas Dosen IPDN	1. Komunikasi Organisasi 2. Kinerja 3. Produktivitas Dosen	Hasil penelitian menjelaskan bahwa pesan komunikasi, media komunikasi, saluran komunikasi, dan aliran komunikasi berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja dosen dan produktivitas dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di IPDN.
5	Jannatul Mar'atus Sholihah, Djoko Santoso TH, Andre N. Rahmanto	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja	1. Komunikasi Organisasi 2. Pengawasan Sumber Daya Manusia 3. Produktivitas Kerja	Hasil penelitian secara simultan Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

1. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi, (Tampi, 2014). PT Nielsen Company kurang mampu untuk mengambil suatu keputusan dalam setiap kebijakan yang ada, tidak adanya inisiatif dari pimpinan untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja, kemampuan komunikasi pimpinan yang kurang baik dalam memberikan instruksi hal inilah yang menyebabkan seringkali kesalahan kordinasi yang terjadi pada karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung, kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahannya sehingga masih adanya karyawan yang tidak menjalankan perintah dari pimpinannya serta Pimpinan yang kurang dapat mengendalikan emosinya hal tersebut dilihat dari sikap pimpinan yang temperamental dalam setiap mengambil keputusan atau melihat kesalahan yang diperbuat oleh karyawan.

H1 : Ada pengaruh antara Komunikasi organisasi (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

2. Rahmat Dan Hasanah. (2016) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung adalah tidak terciptanya komunikasi yang harmonis antar struktur yang ada pada perusahaan seperti antara pimpinan, manajer, kepala divisi-divisi dan karyawan sehingga arahan dan instruksi yang diberikan berbeda-beda.

H2 : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

3. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi, (Tampi, 2014). PT Nielsen Company kurang mampu untuk mengambil suatu keputusan dalam setiap kebijakan yang ada, tidak adanya inisiatif dari pimpinan untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja, kemampuan komunikasi pimpinan yang kurang baik dalam memberikan instruksi hal inilah yang menyebabkan seringnya kesalahan koordinasi yang terjadi pada karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung, kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahannya sehingga masih adanya karyawan yang tidak menjalankan perintah dari pimpinannya serta Pimpinan yang kurang dapat mengendalikan emosinya hal tersebut dilihat dari sikap pimpinan yang temperamental dalam setiap mengambil keputusan atau melihat kesalahan yang diperbuat oleh karyawan. Rahmat Dan Hasanah. (2016) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung adalah tidak terciptanya komunikasi yang harmonis antar struktur yang ada pada perusahaan seperti antara pimpinan, manajer, kepala divisi-divisi dan karyawan sehingga arahan dan instruksi yang diberikan berbeda-beda.

H3 :Ada pengaruh antara Komunikasi organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). Menurut Sugiyono (2013, p. 69) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis.

Dalam penelitian ini yaitu rasional yang merupakan kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal atau sesuai dengan kenyataan, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Jenis penelitian ini dipilih karena penelitian ini akan mencari hubungan antara tiga variabel, yaitu antara komunikasi organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2013, p.137) Data Primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari lokasi penelitian atau objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013, p.137) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan peneliti. Data sekunder juga diperlukan untuk melengkapi informasi. Data tersebut dapat bersumber dari dokumen-dokumen, artikel-artikel maupun jurnal-jurnal dan sumber-sumber lain yang relevan dan dapat diterima.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013, p. 142), kuesioner atau angket paling umum dipakai dalam metode-metode penelitian survei, dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada sekelompok populasi atau representasinya. Kuesioner ditujukan kepada sampel yang telah diambil dari jumlah populasi karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung di Bandar Lampung.

Pengumpulan data melalui kuesioner diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut skala Likert 1-5. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena. Dalam Skala Likert bentuk pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan positif dengan memberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skor responden

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b. Dokumentasi

Metode ini dijadikan sebagai teknik untuk mencari data sekunder berupa dokumen-dokumen arsip yang berkaitan dengan subjek dan objek yang diteliti. berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda, jurnal, dan sebagainya.

c. Observasi

Observasi atau disebut juga dengan pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Observasi dilakukan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013, p. 80) populasi adalah himpunan atau kumpulan dari semua objek yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung sebanyak 64 orang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013, p. 81) Menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dengan meneliti sebagian dari populasi, pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 64 orang

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian yang mempelajari pengaruh sesuatu *treatment*, terdapat variabel penyebab (X) atau variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (Y) atau variabel terikat (*dependent variabel*).

1. Variabel bebas (*independent variabel*) yaitu : variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*Dependent*). Variabel bebas adalah komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan.

2. Variabel terikat (*Dependent variabel*), yaitu : variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat adalah produktivitas kerja.
3. Definisi operasional variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
(X1) komunikasi organisasi	Menurut Awi (2016) komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia dan bahkan komunikasi telah menjadi fenomena bagi terbentuknya suatu masyarakat atau komunitas yang terintegrasi oleh informasi,	1. Komunikasi Vertikal 2. Komunikasi Vertikal dari bawah ke atas 3. Komunikasi Horizontal 4. Komunikasi Diagonal	Likert
(X2) Gaya kepemimpinan	menurut Fitriani (2015) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi para pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengorganisasikan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan.	1. Membangun hubungan 2. Mencari dan memberi informasi 3. Membuat keputusan 4. Mempengaruhi orang lain	Likert
(Y) produktivitas kinerja	Menurut Suroyo (2016) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).	1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisien	Likert

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013, p. 121) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Untuk menentukan nilai r hitung, dibantu dengan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dapat diketahui dengan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation*.

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

Keterangan :

r_{yx} = Koefisien korelasi antara gejala X_i dan gejala

$Y_i X_i$

= $\sum$ skor dari seluruh variabel (faktor yang mempengaruhi)

Y_i = $\sum$ skor dari seluruh variabel (skor total)

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2013, p. 130) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan

menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner).

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoba berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan *computer* program SPSS 21.

Menurut Arikunto (2007), rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah:

$$R = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{total}} \right]$$

Keterangan :

R = Reliabilitas

K = Banyaknya pertanyaan

S_i^2 = Jumlah varian skor butir pertanyaan ke- i

S^2_{total} = Varian total skor keseluruhan butir pertanyaan

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolonieritas dapat dilihat dengan menggunakan *nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang

umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Apabila terdapat titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila terdapat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah dalam suatu model regresi variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik seharusnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dilihat dengan penyebaran data pada sumbu diagonal grafik P-P Plot. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi kecenderungan-kecenderungan yang muncul sebagai akibat dari pengaruh variabel

(X) terhadap variabel (Y) bila variabel bebas komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan berubah. Rumus analisisnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

A : Konstanta

$b_1 \dots b_k$: Koefisien regresi yang dihubungkan dengan variabel bebas

x_1 : Komunikasi organisasi

x_2 : Gaya kepemimpinan

3.7.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Muhidin, 2007, p.239). Untuk uji secara parsial menggunakan uji t perhitungannya dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r : Korelasi parsial

n: Jumlah sampel

t: t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan $df=(n-k-l)$. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Uji F

Uji signifikansi simultan (Uji F) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ dikatakan bahwa H_1 ditolak

Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ dikatakan bahwa H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat dikatakan bahwa H_1 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi yang dapat dilihat dengan besarnya koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Pengujian Koefisien determinasi ini juga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Jenis kelamin, Usia dan Pendidikan responden. Dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh dari Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 64 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki – Laki	34	53.1
2.	Perempuan	30	46.9
Jumlah		64	100.0

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 34 orang dengan frekuensi (53,1%) dan Perempuan sebanyak 30 orang

dengan frekuensi 46,9%. Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Jenis kelamin Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki – laki.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	17 – 23 tahun	22	34.4
2.	24 – 30 tahun	23	35.9
3	31 – 37 tahun	12	18.8
4	> 38 tahun	7	10.9
Jumlah		64	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 17 – 23 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase (34,4%), 24 – 30 tahun sebanyak 23 responden (35,9), 31 – 37 tahun sebanyak 12 responden (18,8) dan usia > 38 tahun sebanyak 7 responden (10,9). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Usia Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 24 – 30 tahun.

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	27	42.2
2.	D3	12	18.8
3	S1	25	39.1
Jumlah		64	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 27 responden dengan persentase (42,2%), pendidikan D3 sebanyak 12 responden (18,8%) dan pendidikan S1 sebanyak 25 responden atau (39,1%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan terakhir S1.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 64 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

No	Item Pernyataan – Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Atasan selalu memberikan arahan pekerjaan kepada bawahan.	18	26.6	34	53.1	11	17.2	2	3.1	0	0.0
2.	Pimpinan memberikan instruksi yang mudah di pahami	16	25.0	39	60.9	8	12.5	1	1.6	0	0.0
3.	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan kebijakan terkait organisasi.	9	14.1	37	57.8	15	23.4	3	4.7	0	0.0
4.	Informasi yang disampaikan pimpinan kepada karyawan sesuai dengan yang diinginkan	10	15.6	43	67.2	9	14.1	2	3.1	0	0.0
5.	Pimpinan selalu mengadakan evaluasi untuk menyampaikan permasalahan yang ada dilapangan.	18	28.1	32	50.0	14	21.9	0	0.0	0	0.0
6.	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan	15	23.4	36	56.3	11	17.2	2	3.1	0	0.0
7.	Sesama rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk	33	51.6	23	35.9	7	10.9	1	1.6	0	0.0
8.	Perbedaan divisi dan jabatantidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi	14	21.9	23	35.9	22	34.4	5	7.8	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu “Sesama rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan

dapat dengan mudah terbentuk” dengan jumlah responden sebanyak 33 responden atau 51.6% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu “Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan kebijakan terkait organisasi.” dengan jumlah 9 responden atau 14.1%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya	9	14.1	27	42.2	22	34.4	5	7.8	1	1.6
2.	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan	9	14.1	25	39.1	23	35.9	5	7.8	2	3.1
3.	Pimpinan Saya Selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan dengan baik	9	14.1	26	40.6	21	32.8	8	12.5	0	0.0
4.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi semua karyawan	11	17.2	30	46.9	18	28.1	5	7.8	0	0.0
5.	Pimpinan mampu memberikan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi	23	35.9	31	48.4	10	15.6	0	0.0	0	0.0
6.	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkan untuk perusahaan	10	15.6	33	51.6	17	26.6	3	4.7	1	1.6
7.	Pimpinan saya menganggap saya sebagai patner dalam bekerja	20	31.3	19	29.7	19	29.7	4	6.3	2	3.1
8.	Pimpinan saya selalu dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman	11	17.2	28	43.8	19	29.7	6	9.4	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5, yaitu “Pimpinan mampu memberikan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi” Dengan

jumlah responden sebanyak 23 atau 39.1% dan yang terkecil pada pernyataan 1. 2 dan 3 “Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya” , “Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan” dan “Pimpinan Saya Selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan dengan baik” dengan jumlah 9 atau 14.1%.

3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	19	29.7	22	34.4	19	29.7	4	6.3	0	0.0
2.	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja saya sehingga dapat saling mendukung dalam bekerja	19	29.7	32	50.0	9	14.1	4	6.3	0	0.0
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	12	18.8	24	37.5	23	35.9	5	7.8	0	0.0
4.	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki	25	39.1	33	51.6	6	9.4	0	0.0	0	0.0
5.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	19	29.7	31	48.4	14	21.9	0	0.0	0	0.0
6.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik.	28	43.8	22	34.4	12	18.8	2	3.1	0	0.0
7.	Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya.	11	17.2	26	40.6	22	34.4	5	7.8	0	0.0

8.	Saya paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang saya lakukan	12	18.8	26	40.6	21	32.8	5	7.8	0	0.0
9.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	18	28.1	37	57.8	8	12.5	1	1.6	0	0.0
10.	Saya mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal	12	18.8	21	32.8	24	37.5	6	9.4	1	1.6
11.	Pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	16	25.0	21	32.8	20	31.3	7	10.9	0	0.0
12.	Saya mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan	12	18.8	16	25.0	31	48.4	5	7.8	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 64 responden, pernyataan 6 mengenai “Saya menggunakan waktu kerja dengan baik” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 43.8%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 17.2%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,521	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,492	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Komunikasi Organisasi (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 2 dan 4 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,819, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 8 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,492. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Komunikasi Organisasi (X₁), bahwa dari 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 8 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,711 pada pernyataan 4. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 5 dengan nilai 0,448. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X₂), bahwa dari 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,395	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,695	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 5	0,703	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,475	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,683	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 12 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,732 pada pernyataan 4. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai 0,395. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Produktivitas Kerja (Y), bahwa dari 12 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Komunikasi Organiasasi (X1)	0,760	0,760 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,759	0,759 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,744	0,744 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,760 untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,759 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, dan 0,744 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan - pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolineritas, sedangkan

unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolineritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	1.087	10	$1.087 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	1.087	10	$1.087 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Komunikasi nilai $VIF = 1.087 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolineritas dan VIF Gaya Kepemimpinan $= 1.087 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolineritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 64 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.3.2 Hasil Uji Heteroskadasitas

Uji Heteroskadasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskadasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskadasitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0.000	0,05	$0,000 < 0,05$	Tidak ada gejala Heteroskadasitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.025	0,05	$0,025 < 0,05$	Tidak ada gejala Heteroskadasitas

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada tabel Coeficient Komunikasi Organisasi nilai sig $0,000 < 0,05$ tidak ada gejala Heteroskadasitas dan Gaya Kepemimpinan nilai sig $0,025 < 0,05$ tidak ada gejala heteroskadasitas.

4.3.3 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 20.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Organiasai	0,582	0.05	$0,517 > 0,05$	Normalitas
Gaya Kepemimpinan	0,361	0.05	$0,077 > 0,05$	Normalitas
Produktivitas Kerja	0.567	0.05	$0,567 > 0,05$	Normalitas

Sumber : data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0.582 lebih besar dari 0.05 , variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,361 lebih besar dari 0,05 dan Variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.567 lebih besar dari pada 0.05, yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Komunikasi Organisasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

Tabel 4.16

Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Komunikasi Organisasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2)	0.781	0.610

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.781 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.610 menunjukkam bahwa Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) pada

Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung sebesar 61.0% sangat lemah sisanya 39.0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	36.532	5.033
Komunikasi Organisasi	0.552	0.149
Gaya Kepemimpinan	0.318	0.113

Sumber : Data sekunder diolah,2019

Variabel dependen pada regresi ini adalah Produktivitas Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 36.532 + 0.552X_1 + 0.318X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 36.532 artinya jika variable Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan bernilai 0, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 36.532.
2. Nilai koefisien Komunikasi Organisasi adalah 0.552 artinya setiap Kenaikan Komunikasi Organisasi akan Meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.552.
3. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan adalah 0.318 artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.318.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka H_0 diterima

Hipotesis I : Komunikasi Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

- H_0 = Komunikasi Organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung
- H_a = Komunikasi Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

Hipotesis II : Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

- H_0 = Gaya Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

Ha = Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	Sig	T Tabel	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi Organisasi (X1)	3.711	0.000	1.671	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Gaya Kepemimpinan (X2)	2.292	0.025	1.671	0,05	0,025 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

1. Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1) dengan T Hitung sebesar 3.711 > T Tabel sebesar 1.671 dan sig sebesar 0,000 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.
2. Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan T Hitung sebesar 2.292 > T Tabel sebesar 1.671 dan sig sebesar 0,025 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,042 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F > \text{tabel } F$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F < \text{tabel } F$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2=n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Hipotesis I : Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

H_0 = Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

H_a = Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada

Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

Tabel 4.18
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,001	0,05	$0,001 < 0,05$	Berpengaruh (H_0 ditolak dan H_a diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,001 sedangkan $\alpha=0,05$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima . Kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0.610 menunjukkan Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung, sebesar 61.0% sedangkan sisanya 39.0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

Menurut Rahmat Dan Hasanah. (2016) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Hal tersebut didukung dalam penelitian terdahulu oleh (Putri, 2015) memiliki hasil dimana variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Komunikasi Organisasi (X_1). kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung. Perusahaan harus terus meningkatkan Komunikasi Organisasi agar lebih meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan menjadi lebih baik. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Komunikasi Organisasi dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi, (Tampi, 2014). penelitian terdahulu oleh (Latief, 2015) memiliki hasil dimana variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nielsen Company

Indonesia Cabang Bandar Lampung. Perusahaan harus terus meningkatkan Gaya Kepemimpinan agar lebih meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan menjadi lebih baik. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

4.6.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung

Menurut Rahmat Dan Hasanah. (2016) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Hal tersebut didukung dalam penelitian terdahulu oleh (Putri, 2015) memiliki hasil dimana variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi, (Tampi, 2014). penelitian terdahulu oleh (Latief, 2015) memiliki hasil dimana variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi Organisasi (X1) sig sebesar 0,000 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sig sebesar 0,025 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai alpha $(0,042 < 0,05)$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.
3. Nilai untuk sig sebesar 0,001 sedangkan $\alpha = 0,05$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima . Kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelien ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak manajemen PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. PT. Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan kordinasi dan kerjasama antara karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas kerja. Sebaiknya antara divis pekerjaan tidak dapat memberikan informasi kepada divisi lainnya. Perbedaan divisi dan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi
2. PT.Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar lampung sebaiknya Pimpinan meningkatkan. dukungan kepada karyawannya agara dapat mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan produktifitas. Pimpinan sebaiknya membuat keputusan dengan memperhatikann saran dari karyawan atau bawahaan.
3. Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas tentang stress kerja dan Lingkungan Kerja. Selain itu memperluas sampel penelitian dan menggunakan variable atau pun bentuk uji statistic lainnya sehingga di dapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Awi, Maria Victoria, Norma Mewengkang Dan Antonius Golung. 2016. Peranan Komunikasi Antar Pribadi Dalam Menciptakan Harmonisasi Keluarga Di Desa Kimaam Kabupaten Merauke. Volume V. No.2. e-journal “Acta Diurna”
- Aznuryadi. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru. Vol. Viii No. 1. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putera.
- Erni, Amina. 2017. Komunikasi Interpersonal Keluarga Tentang Pendidikan Seks Pada Anak Usia 1-5 Tahun. Vol. 2 No.1. Jurnal Dakwah dan Komunikas. Universitas Bengkulu (UNIB).
- Fitriani, Annisa. 2015. Gaya Kepemimpinan Perempuan. Vol.11 No.2. Jurnal TAPIS.
- Hidayat, Rahmat Dan Uliya Hasanah. 2016. Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Vol. 4, No. 1. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam.
- Kurniawan, Edi Dan Durinta Puspasari. 2016. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Perdana Sidoarjo. Vol. 4 No. 2. Bisnis Dan Manajemen. Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya
- Latief, Abdul. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Vol.4, No.1 Jurnal Manajemen Dan Keuangan. Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra.
- Lestari, Gita Dan Kasmirudin. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi

(Rtv) Pekanbaru. Vol. 4 No. 2. JOM FISIP. Program studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau.

Lumentut, Gracia Febrina, Julia T. Pantow Dan Grace J. Waleleng. 2017. Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di Lpm (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat. Volume VI. No. 1. e-journal “Acta Diurna”

Marlina, Leny. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Pendidikan. /No.15/Th. XIV. Istinbath. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Marpaung, Rio. 2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Pt. Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abcdesa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau). Volume 21, Nomor 1, Jurnal Ekonomi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Mustikawati, Dan Farida Riska Dwi Handayani. 2013. Pengaruh Perilaku Tugas, Hubungan Pemimpin Dan Perilaku Kepribadian Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Distribusi Dan Transportasi Pt Semen Indonesia (Persero) Tbk Di Gresik. Volume 02, Nomor 01. Gema Ekonomi.

Nasution, Ernawaty. 2014. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. Vol. 20, No. 29. Jurnal Al-Bayan. Jurusan Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala.

Nugraha, Yayan Alfian. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt General Finance Cabang Serang. Vol. 2 No. 2. Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia Jurnal Ilmiah Revenue. Akademi AKPI Serang.

Putri Aning Kesuma, Siti Holia. 2015. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Volume 2, Nomor 2, Jurnal Profit. Jurusan Akuntansi STIE MURA.

Saputra, Ahmad Dan Nina Arliz. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Volume 26 No.1. Manajemen, STIE IBBI

Satyawati, Ni Made Dan Ria Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. Vol. 6, No. 1. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Suroyo. (2016). Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Volume 2, No. 001. JURNAL PARAMETER. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana

Syamsul, Herawati. 2017. Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp). Vol. I, No. 2. Jurnal Idaarah. Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam, UMI Makassar.

Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Volume III. No.4. Journal Acta Diurna.

Tania, Yoshi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Premier Management Consulting. Vol. 5, No. 1, AGORA. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.

Wijayanti, Intan. 2017. GAYA Kepemimpinan Dalam Pengambilan Kebijakan Di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacita. Vol. 1, No. 2 Muslim Heritage.

Zulhartati, Sri. 2010. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. Vol.1 No,1. Jurnal Sosiologi Dan Humaniora. Universitas Tanjungpura Pontianak.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Bandar Lampung, 15 Februari 2019

Hal : Mohon Bantu Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Di Tempat

Dengan Hormat, Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nielsen Company Indonesia Cabang Bandar Lampung.. maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya. Perlu diberitahukan bahwa informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan semata-mata untuk kepentingan penelitian ini. Untuk itu saya menjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :
**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT NIELSEN COMPANY
INDONESIA CABANG BANDAR LAMPUNG.**

Petunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
CS	: Cukup Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

No Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia : ☐ 17 Tahun – 23 Tahun ☐ 31 Tahun – 37 Tahun
☐ 24 Tahun – 30 Tahun ☐ > 38 tahun

Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1
☐ D3

Produktifitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja saya sehingga dapat saling mendukung dalam bekerja					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
4	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki					
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
6	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik.					
7	Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
8	Saya paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang saya lakukan					
9	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
10	Saya mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal					
11	Pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
12	Saya mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan					

Komunikasi organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Atasan selalu memberikan arahan pekerjaan kepada bawahan.					
2	Pimpinan memberikan instruksi yang mudah di pahami					
3	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan kebijakan terkait organisasi.					
4	Informasi yang disampaikan pimpinan kepada karyawan sesuai dengan yang diinginkan					
5	Pimpinan selalu mengadakan evaluasi untuk menyampaikan permasalahan yang ada dilapangan.					
6	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan					
7	Sesama rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk					
8	Perbedaan divisi dan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi					

Gaya kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya					

2	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan					
3	Pimpinan Saya Selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan dengan baik					
4	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi semua karyawan					
5	Pimpinan mampu memberikan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi					
6	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkan untuk perusahaan					
7	Pimpinan saya menganggap saya sebagai patner dalam bekerja					
8	Pimpinan saya selalu dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman					

Lampiran 2

Hasil jawaban kuesioner Responden

- Hasil jawaban Variabel Komunikasi Organisasi (X_1)

No responden	Butir Pernyataan								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	4	3	4	4	4	4	2	28
2	5	5	5	5	4	4	5	5	38
3	2	4	2	4	5	5	5	3	30
4	5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	3	3	3	3	3	3	4	3	25
6	4	4	4	4	4	4	5	5	34
7	3	5	3	5	5	5	5	2	33
8	3	4	3	4	4	4	5	5	32
9	2	2	2	2	3	3	4	3	21
10	5	4	5	4	5	5	5	4	37
11	3	4	3	4	4	4	4	5	31
12	4	3	4	3	4	4	5	3	30
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	4	5	4	5	4	4	5	3	34
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	3	3	3	3	4	4	4	5	29
17	4	4	4	4	4	4	5	4	33
18	5	4	5	4	5	5	4	3	35
19	5	4	5	4	4	4	5	3	34
20	4	4	4	4	4	4	4	2	30
21	4	4	4	4	5	5	5	3	34
22	4	4	4	4	5	5	4	4	34
23	4	5	4	5	4	4	5	4	35
24	3	4	3	4	4	4	5	2	29
25	5	3	5	3	4	4	3	3	30

26	4	4	4	4	4	4	5	5	34
27	4	3	4	3	4	4	4	3	29
28	5	5	3	5	5	4	5	4	36
29	4	4	4	4	4	4	3	3	30
30	4	4	4	4	3	3	5	3	30
31	4	4	4	4	5	3	4	3	31
32	4	4	4	4	5	5	5	3	34
33	5	5	4	4	4	2	4	4	32
34	4	4	4	4	4	5	4	4	33
35	3	3	4	4	4	4	3	3	28
36	4	4	4	4	3	4	4	4	31
37	5	5	5	5	5	3	5	5	38
38	4	4	4	4	5	3	5	4	33
39	3	3	4	4	3	2	3	2	24
40	5	5	3	3	4	5	5	4	34
41	4	4	4	4	4	3	4	4	31
42	4	4	4	4	5	4	5	3	33
43	5	5	3	4	5	4	5	5	36
44	4	4	4	4	5	4	5	5	35
45	5	5	3	3	4	5	5	5	35
46	4	4	4	4	4	3	5	3	31
47	4	4	3	3	3	4	3	4	28
48	5	5	4	4	3	5	5	4	35
49	4	4	4	4	3	5	5	4	33
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	5	5	5	3	4	4	4	35
52	5	5	4	4	4	4	5	4	35
53	4	4	4	4	5	4	5	5	35
54	4	4	4	4	3	3	4	4	30
55	4	4	4	4	3	5	4	3	31

56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	3	31
58	5	4	4	4	3	3	3	3	29
59	4	4	3	3	5	3	4	3	29
60	3	3	2	2	3	4	4	4	25
61	4	4	3	4	4	4	3	4	30
62	3	4	3	4	3	4	2	3	26
63	4	4	4	4	4	4	5	5	34
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
JUMLAH	258	262	244	253	260	256	280	238	2051

- Hasil Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

No Responden	Butir Pernyataan								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	3	4	2	5	3	3	4	27
2	2	2	3	3	4	2	2	3	21
3	4	4	3	4	5	4	4	3	31
4	3	4	4	3	5	3	4	4	30
5	3	1	3	2	4	3	1	3	20
6	3	3	3	3	5	3	3	3	26
7	3	3	2	2	3	3	3	2	21
8	3	3	3	4	4	3	3	3	26
9	2	5	3	3	5	2	5	3	28
10	3	3	5	5	3	3	3	5	30
11	3	2	5	5	5	3	2	5	30
12	4	1	2	2	3	4	1	2	19

13	4	3	4	3	5	4	3	4	30
14	3	3	2	3	5	3	3	4	26
15	4	3	3	4	4	4	3	4	29
16	4	3	2	3	4	4	3	4	27
17	2	2	3	3	5	2	2	4	23
18	4	3	4	4	4	4	3	4	30
19	4	4	4	5	5	4	4	4	34
20	3	3	3	3	4	3	3	4	26
21	3	3	2	3	3	3	3	4	24
22	1	2	2	3	4	1	2	4	19
23	4	3	3	4	4	4	3	4	29
24	3	3	4	4	3	3	3	4	27
25	3	4	3	3	4	3	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	3	4	3	3	3	3	4	26
28	4	3	3	4	5	4	3	4	30
29	4	4	4	4	5	4	4	4	33
30	5	3	3	4	5	5	3	4	32
31	3	4	3	4	4	4	4	2	28
32	5	5	5	5	4	4	5	5	38
33	2	4	2	4	5	5	5	3	30
34	5	5	5	5	4	4	5	5	38
35	3	3	3	3	3	3	4	3	25
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
37	3	5	3	5	5	5	5	2	33
38	3	4	3	4	4	4	5	5	32
39	2	2	2	2	3	3	4	3	21
40	5	4	5	4	5	5	5	4	37
41	3	4	3	4	4	4	4	5	31
42	4	3	4	3	4	4	5	3	30

43	4	5	4	5	5	5	5	5	38
44	4	5	4	5	4	4	5	3	34
45	5	5	5	5	5	5	5	4	39
46	3	3	3	3	4	4	4	5	29
47	4	4	4	4	4	4	5	4	33
48	5	4	5	4	5	5	4	3	35
49	5	4	5	4	4	4	5	3	34
50	4	4	4	4	4	4	4	2	30
51	4	4	4	4	5	5	5	3	34
52	4	4	4	4	5	5	4	4	34
53	4	5	4	5	4	4	5	4	35
54	3	4	3	4	4	4	5	2	29
55	5	3	5	3	4	4	3	3	30
56	4	4	4	4	4	4	5	5	34
57	4	3	4	3	4	4	4	3	29
58	5	5	3	5	5	4	5	4	36
59	4	4	4	4	4	4	3	3	30
60	4	4	4	4	3	3	5	3	30
61	4	4	4	4	4	4	4	3	31
62	3	3	4	4	3	4	4	4	29
63	4	4	4	4	5	5	4	5	35
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
JUMLAH	230	226	228	239	269	240	243	236	1911

- Hasil Jawaban Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

No Responde n	Butir Pernyataan												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Hasi l
1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	42
2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	54
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	45
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
8	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
9	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	33
10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	56
11	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
12	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	53
13	3	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	2	46
14	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
15	5	4	2	5	5	5	3	3	2	4	2	5	45
16	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	44
17	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	43
18	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3	49
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
21	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	46
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
23	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	54
24	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	45

25	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	42
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
27	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	43
28	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	41
29	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	49
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	44
31	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	52
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	51
33	5	5	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	46
34	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	43
35	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	4	3	42
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	50
37	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	3	49
38	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	46
39	2	4	4	5	5	2	3	3	5	4	3	3	43
40	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	47
41	3	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	51
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	44
43	3	5	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	41
44	3	4	4	5	5	3	2	5	3	4	3	4	45
45	2	2	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	43
46	5	4	3	4	4	5	4	4	4	1	3	2	43
47	3	4	2	5	5	3	2	2	5	3	3	3	40
48	4	3	5	5	5	4	2	2	5	3	2	2	42
49	4	5	2	5	5	4	3	5	5	3	3	4	48
50	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	53
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	48
52	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	47
53	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	2	2	41
54	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	45

55	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	2	3	43
56	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	53
57	3	2	4	5	5	3	5	5	4	3	2	3	44
58	5	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	43
59	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
60	5	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	5	47
61	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	45
62	5	5	4	5	5	5	5	2	5	3	2	3	49
63	5	5	3	4	4	5	3	3	4	2	2	3	43
64	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	47
JUMLAH	248	258	235	275	261	268	235	237	264	229	238	227	2975

Lampiran 3

Hasil uji frekuensi karakteristik responden

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	34	53.1	53.1	53.1
	PEREMPUAN	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

2. Karakteristik berdasarkan Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 23 tahun	22	34.4	34.4	34.4
	24 - 30 tahun	23	35.9	35.9	70.3
	31 - 37 tahun	12	18.8	18.8	89.1
	> 38 tahun	7	10.9	10.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan_terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	42.2	42.2	42.2
	D3	12	18.8	18.8	60.9
	S1	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Uji frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Komunikasi Organisasi (X_1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.1	3.1	3.1
3	11	17.2	17.2	20.3
4	34	53.1	53.1	73.4
5	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	8	12.5	12.5	14.1
4	39	60.9	60.9	75.0
5	16	25.0	25.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.7	4.7	4.7
3	15	23.4	23.4	28.1
4	37	57.8	57.8	85.9
5	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.1	3.1	3.1
3	9	14.1	14.1	17.2
4	43	67.2	67.2	84.4
5	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	21.9	21.9	21.9
4	32	50.0	50.0	71.9
5	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.1	3.1	3.1
3	11	17.2	17.2	20.3
4	36	56.3	56.3	76.6
5	15	23.4	23.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	7	10.9	10.9	12.5
4	23	35.9	35.9	48.4
5	33	51.6	51.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	7.8	7.8	7.8
3	22	34.4	34.4	42.2
4	23	35.9	35.9	78.1
5	14	21.9	21.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	5	7.8	7.8	9.4
3	22	34.4	34.4	43.8
4	27	42.2	42.2	85.9
5	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.1	3.1	3.1
2	5	7.8	7.8	10.9
3	23	35.9	35.9	46.9
4	25	39.1	39.1	85.9
5	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	12.5	12.5	12.5
3	21	32.8	32.8	45.3
4	26	40.6	40.6	85.9
5	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	18	28.1	28.1	35.9
	4	30	46.9	46.9	82.8
	5	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15.6	15.6	15.6
	4	31	48.4	48.4	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	3	4.7	4.7	6.3
	3	17	26.6	26.6	32.8
	4	33	51.6	51.6	84.4
	5	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.3	6.3	9.4
	3	19	29.7	29.7	39.1
	4	19	29.7	29.7	68.8
	5	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.4	9.4	9.4
	3	19	29.7	29.7	39.1
	4	28	43.8	43.8	82.8
	5	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)**R1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.3	6.3	6.3
	3	19	29.7	29.7	35.9
	4	22	34.4	34.4	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.3	6.3	6.3
	3	9	14.1	14.1	20.3
	4	32	50.0	50.0	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	23	35.9	35.9	43.8
	4	24	37.5	37.5	81.3
	5	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	33	51.6	51.6	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	21.9	21.9	21.9
	4	31	48.4	48.4	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	12	18.8	18.8	21.9
	4	22	34.4	34.4	56.3
	5	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	22	34.4	34.4	42.2
	4	26	40.6	40.6	82.8
	5	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	21	32.8	32.8	40.6
	4	26	40.6	40.6	81.3
	5	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	8	12.5	12.5	14.1
	4	37	57.8	57.8	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	6	9.4	9.4	10.9
	3	24	37.5	37.5	48.4
	4	21	32.8	32.8	81.3
	5	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10.9	10.9	10.9
	3	20	31.3	31.3	42.2
	4	21	32.8	32.8	75.0
	5	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

R12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.8	7.8	7.8
	3	31	48.4	48.4	56.3
	4	16	25.0	25.0	81.3
	5	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

- Variabel Komunikasi Organisasi (X_1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL_X1
P1	Pearson Correlation	1	.413*	.914**	.413*	.294	.230	.106	.218	.721**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.023	.115	.221	.578	.247	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.413*	1	.318	1.000**	.502**	.444*	.535**	.235	.819**
	Sig. (2-tailed)	.023		.087	.000	.005	.014	.002	.212	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.914**	.318	1	.318	.194	.255	.052	.190	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087		.087	.305	.173	.783	.314	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.413*	1.000**	.318	1	.502**	.444*	.535**	.235	.819**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.087		.005	.014	.002	.212	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.294	.502**	.194	.502**	1	.954**	.235	.076	.641**
	Sig. (2-tailed)	.115	.005	.305	.005		.000	.212	.689	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.230	.444*	.255	.444*	.954**	1	.202	.056	.608**
	Sig. (2-tailed)	.221	.014	.173	.014	.000		.286	.768	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.106	.535**	.052	.535**	.235	.202	1	.255	.521**
	Sig. (2-tailed)	.578	.002	.783	.002	.212	.286		.174	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.218	.235	.190	.235	.076	.056	.255	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.247	.212	.314	.212	.689	.768	.174		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.721**	.819**	.658**	.819**	.641**	.608**	.521**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

- **Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)**

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	TOTAL_X2
Q1	Pearson Correlation	1	.191	.152	.331	.115	1.000**	.191	.152	.605**
	Sig. (2-tailed)		.311	.422	.074	.546	.000	.311	.422	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q2	Pearson Correlation	.191	1	.231	.324	.307	.191	1.000**	.231	.685**
	Sig. (2-tailed)	.311		.220	.081	.099	.311	.000	.220	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q3	Pearson Correlation	.152	.231	1	.573**	.175	.152	.231	1.000**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.422	.220		.001	.356	.422	.220	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q4	Pearson Correlation	.331	.324	.573**	1	.167	.331	.324	.573**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.074	.081	.001		.378	.074	.081	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q5	Pearson Correlation	.115	.307	.175	.167	1	.115	.307	.175	.448*
	Sig. (2-tailed)	.546	.099	.356	.378		.546	.099	.356	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q6	Pearson Correlation	1.000**	.191	.152	.331	.115	1	.191	.152	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.311	.422	.074	.546		.311	.422	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q7	Pearson Correlation	.191	1.000**	.231	.324	.307	.191	1	.231	.685**
	Sig. (2-tailed)	.311	.000	.220	.081	.099	.311		.220	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q8	Pearson Correlation	.152	.231	1.000**	.573**	.175	.152	.231	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.422	.220	.000	.001	.356	.422	.220		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.605**	.685**	.691**	.711**	.448*	.605**	.685**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

- **Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	TOTAL_Y
R1	Pearson Correlation	1	.017	-.035	.245	.214	.217	.394*	.581**	-.207	.230	.053	.234	.429*
	Sig. (2-tailed)		.928	.856	.192	.257	.250	.031	.001	.272	.221	.779	.214	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R2	Pearson Correlation	.017	1	.174	.392*	.186	.294	-.153	.015	.189	.106	.279	.171	.395*
	Sig. (2-tailed)	.928		.356	.032	.324	.115	.421	.939	.318	.576	.135	.365	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R3	Pearson Correlation	-.035	.174	1	.439*	.745**	.231	.112	.113	.695**	.323	.497**	.443*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.856	.356		.015	.000	.219	.554	.554	.000	.082	.005	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R4	Pearson Correlation	.245	.392*	.439*	1	.598**	.372*	.170	.276	.454*	.285	.561**	.292	.732**
	Sig. (2-tailed)	.192	.032	.015		.000	.043	.368	.140	.012	.126	.001	.118	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R5	Pearson Correlation	.214	.186	.745**	.598**	1	.389*	.025	.045	.334	.381*	.170	.679**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.257	.324	.000	.000		.034	.897	.814	.071	.038	.369	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R6	Pearson Correlation	.217	.294	.231	.372*	.389*	1	.050	.182	.402*	.237	.130	.081	.501**
	Sig. (2-tailed)	.250	.115	.219	.043	.034		.792	.336	.027	.208	.495	.670	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R7	Pearson Correlation	.394*	-.153	.112	.170	.025	.050	1	.852**	.111	.078	.471**	.240	.475**
	Sig. (2-tailed)	.031	.421	.554	.368	.897	.792		.000	.561	.682	.009	.201	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R8	Pearson Correlation	.581**	.015	.113	.276	.045	.182	.852**	1	.178	.355	.515**	.233	.621**
	Sig. (2-tailed)	.001	.939	.554	.140	.814	.336	.000		.346	.054	.004	.216	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R9	Pearson Correlation	-.207	.189	.695**	.454*	.334	.402*	.111	.178	1	.243	.657**	.027	.578**
	Sig. (2-tailed)	.272	.318	.000	.012	.071	.027	.561	.346		.197	.000	.887	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R10	Pearson Correlation	.230	.106	.323	.285	.381*	.237	.078	.355	.243	1	.201	.111	.520**
	Sig. (2-tailed)	.221	.576	.082	.126	.038	.208	.682	.054	.197		.286	.559	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R11	Pearson Correlation	.053	.279	.497**	.561**	.170	.130	.471**	.515**	.657**	.201	1	.220	.683**
	Sig. (2-tailed)	.779	.135	.005	.001	.369	.495	.009	.004	.000	.286		.244	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R12	Pearson Correlation	.234	.171	.443*	.292	.679**	.081	.240	.233	.027	.111	.220	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.214	.365	.014	.118	.000	.670	.201	.216	.887	.559	.244		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.429*	.395*	.695**	.732**	.703**	.501**	.475**	.621**	.578**	.520**	.683**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.031	.000	.000	.000	.005	.008	.000	.001	.003	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

- Variabel Komunikasi Organisasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	9

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	9

- Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	13

Lampiran 6

Hasil Uji Analisi Data

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.532	5.033		7.259	.000		
Total_X1	.552	.149	.442	3.711	.000	.920	1.087
Total_X2	-.259	.113	-.273	-2.292	.025	.920	1.087

a. Dependent Variable: Total_Y

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.532	5.033		7.259	.000
Total_X1	.552	.149	.442	3.711	.000
Total_X2	-.259	.113	-.273	-2.292	.025

a. Dependent Variable: Total_Y

3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.05	29.86	46.48
	Std. Deviation	3.596	4.730	4.490
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.115	.098
	Positive	.081	.082	.098
	Negative	-.097	-.115	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.777	.923	.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582	.361	.567

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.176	4.076

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.532	5.033		7.259	.000
	Total_X1	.552	.149	.442	3.711	.000
	Total_X2	.318	.113	.273	2.292	.025

a. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.700	2	128.350	7.727	.001 ^b
	Residual	1013.285	61	16.611		
	Total	1269.984	63			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Lampiran 8

R Tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

t- tabel

t Table

cum. prob	t _{.50}	t _{.75}	t _{.80}	t _{.85}	t _{.90}	t _{.95}	t _{.975}	t _{.99}	t _{.995}	t _{.999}	t _{.9995}
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848			1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Lampiran 10

f-tabel

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,165
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,077
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,049
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,026
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,008
60			2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	1,969
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,951
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,938
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,927
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,918
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175	2,087	2,016	1,910
130	3,914	3,066	2,674	2,441	2,284	2,169	2,081	2,010	1,904
140	3,909	3,061	2,669	2,436	2,279	2,164	2,076	2,005	1,899
150	3,904	3,056	2,665	2,432	2,274	2,160	2,071	2,001	1,894
160	3,900	3,053	2,661	2,428	2,271	2,156	2,067	1,997	1,890
180	3,894	3,046	2,655	2,422	2,264	2,149	2,061	1,990	1,884
200	3,888	3,041	2,650	2,417	2,259	2,144	2,056	1,985	1,878
220	3,884	3,037	2,646	2,413	2,255	2,140	2,051	1,981	1,874
240	3,880	3,033	2,642	2,409	2,252	2,136	2,048	1,977	1,870
260	3,877	3,031	2,639	2,406	2,249	2,134	2,045	1,974	1,867
280	3,875	3,028	2,637	2,404	2,246	2,131	2,042	1,972	1,865
300	3,873	3,026	2,635	2,402	2,244	2,129	2,040	1,969	1,862
400	3,865	3,018	2,627	2,394	2,237	2,121	2,032	1,962	1,854
500	3,860	3,014	2,623	2,390	2,232	2,117	2,028	1,957	1,850
600	3,857	3,011	2,620	2,387	2,229	2,114	2,025	1,954	1,846
700	3,855	3,009	2,618	2,385	2,227	2,112	2,023	1,952	1,844
800	3,853	3,007	2,616	2,383	2,225	2,110	2,021	1,950	1,843
900	3,852	3,006	2,615	2,382	2,224	2,109	2,020	1,949	1,841
1000	3,851	3,005	2,614	2,381	2,223	2,108	2,019	1,948	1,840
∞	3,841	2,996	2,605	2,372	2,214	2,099	2,010	1,938	1,831