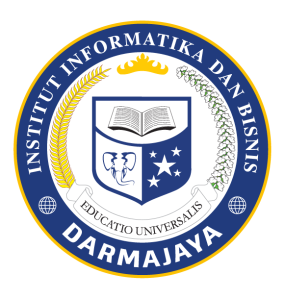
**PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGGUNAAN TEKHNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GALANG TINGGI RAYA**

**SKRIPSI**

****

**Oleh :**

**RUTH DAMAYANTI ARITONANG**

**1412110174**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI**

**INSTITUT INFORMATIK DAN BISNIS DARMAJAYA**

**BANDAR LAMPUNG**

**2020**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting di dalam sebuah organisasi dimana sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Apalagi di era Digital saat ini, banyak perusahan yang sudah menggunakan tekhnologi untuk mempermudah pekerjaan setiap karyawannya, namun demikian kinerja karyawan masih perlu untuk di nilai.

Istilah kinerja juga digunakan untuk mengukur kondisi karyawan secara individu disebuah organisasi atau perusahaan. Melalui evaluasi terhadap kinerjanya, setiap karyawan akan dapat ditentukan kualitasnya apakah sedang, tinggi, atau sangat tinggi . Pengukuran kinerja karyawan ini sangat penting khususnya untuk menentukan kebijakan organisasi atau perusahaan kedepan dalam rangka menghadapi persaingan usaha.

Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik maka dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Widodo, Suparo Eko (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Galang Tinggi Raya yang bergerak di bidang penerbitan berita secara online yang beralamatkan di PERUM Ragom Gawi I Jl. Kelapa II, Blok H, No.8 Kemiling Permai, Kemiling, Bandar lampung, Dengan pimpinan redaksi bernama Septa Herian Palga. Lampung centre.com adalah sebuah surat kabar harian *online* yang terbit di Lampung, Indonesia. Surat kabar harian *online* ini berdiri pada 14 Januari 2015. Dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan. Hanya dalam waktu 4 tahun, harian *online* ini menjadi bagian koran-koran di Lampung. Sebarannya menyentuh pelosok-pelosok Kabupaten

Berikut ini penulis lampirkan tabel berupa data keseluruhan karyawan pada PT. Galang tinggi Raya :

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan PT. Galang Tinggi Raya Tahun 2019**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah Karyawan** |
| 1 | Pimpinan | 1 |
| 2 | Pemasaran | 4 |
| 3 | Keuangan | 2 |
| 4 | SDM | 2 |
| 5 | Wartawan | 25 |
| 6 | Admin | 2 |
| **Jumlah** | | **36** |

Sumber : PT. Galang Tinggi Raya, 2019

Pada PT. Galang Tinggi Raya sendiri terdapat masalah terkait dengan kinerja karyawan dimana sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang rendah di dalam perusahaannya. Masih banyak karyawan yang bermalas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan, bahkan masih banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja. Dalam pengukuran kinerja karyawan juga terdapat beberapa kriteria yang dinilai yaitu Disiplin, kerjasama tim, komitmen, kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan kualitas pekerjaan.

Berikut ini penulis lampirkan tabel Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya :

**Tabel 1.2**

**Kriteria Penilaian Kinerja PT. Galang Tinggi Raya**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **UNSUR YANG DINILAI** | **HURUF MUTU** | **BOBOT (%)** | **KETERANGAN** |
| 1 | Disiplin | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 2 | Kerjasama Tim | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 3 | Komitmen | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 4 | Kecepatan dalam menyelesaikan tugas | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |
| 5 | Kualitas pekerjaan | A | 91-100 | Sangat Baik |
| B | 81-90 | Baik |
| C | 71-80 | Cukup |
| D | 50-70 | Buruk |

Sumber : PT. Galang Tinggi Raya

Berdasarkan tabel diatas yaitu kriteria penilaian Kinerja karyawan dengan unsur yang dinilai berupa disiplin, kerjasama tim, komitmen, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kualitas pekerjaan mempunyai bobot penilaian dari 50-70 sampai 91-100 dengan keterangan dari buruk sampai sangat baik.

Berikut penulis lampirkan tabel hasil penilaian kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya :

**Tabel 1.3**

**Penilaian Kinerja Karyawan**

**PT. Galang Tinggi Raya Tahun 2018/2019**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur Yang Dinilai** | **Tahun 2019** | |
| **Rata-Rata Persentase** | **Kategori** |
| **1** | Disiplin | 76,8 | C |
| **2** | Kerjasama Tim | 78,9 | C |
| **3** | Komitmen | 81,2 | B |
| **4** | Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas | 78,8 | C |
| **5** | Kualitas pekerjaan | 81,7 | B |
| **Total Rata-Rata** | | 80,02 |  |

Sumber : PT. Galang Tinggi Raya

Berdasarkan tabel di atas berikut penjelasan dari unsur penilaian kinerja karyawan :

**Disiplin kerja**

Berdasarkan tingkat disiplin, kehadiran karyawan sebagian besar selalu hadir tepat waktu tetapi ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya banyak yang tidak tepat waktu sehingga disiplin kerja dinyatakan cukup atau rendah.

**Kerjasama Tim**

Dari tingkat kerjasama tim, kurangnya kekompakan antara sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat hasil dari kerjasama tim dinyatkan rendah.

**Komitmen**

Dari segi komitmen dinyatakan baik dikarenakan keinginan dari masing-masing karyawan untuk mempertahankan pekerjaan didalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

**Kecepatan dalam menyelesaikan tugas**

Dari segi kecepatan menyelesaikan tugas banyak dari karyawan yang merasa tertekan dengan target yang diberikan atasan yaitu mendapatkan 2 berita dalam 1 hari sehingga menyebabkan karyawan merasa terebani dan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini yang menyebebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dinyatakan rendah.

**Kualitas Pekerjaan**

Dari segi kualitas pekerjaan dinyatakan baik karena karyawan mampu mendapatkan berita yang terbaru.

Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, Komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan.

Menurut Wibowo (2014) indikator komunikasi yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektifitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap.

**Kemudahan dalam memperoleh informasi**

Sebagian dari karyawan mengatakan bahwa kurangnya kordinasi antara karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan sesama rekan kerja bahkan sering terjadi konflik antara atsan dengan karyawan karena kurangnya komunikasi

**Intensitas komunikasi**

Disisi intensitas komunikasi, beberapa karyawan mengatakan kurangnya intensitas komunikasi antara atasan dan karyawan dikarenakan atasan yang sering kali tidak mau mendengar keluhan karyawan. Hal ini membuat karyawan bekerja bukan dengan semangat yangbaik melainkan karena dorongan dan tekanan dari atasan dan memicu karyawan banyak yang ingin berhenti dari pekerjaannya.

**Efektivitas komunikasi**

Beberapa dari karyawan mengatakan bahwa kurangnya efektivitas dalam berkomunikasi hal ini terlihat dari kurang kompaknya antara sesama rekan kerja dalam lingkungan kerja dan diluar lingkungan kerja.

**Tingkat pemahaman pesan**

Disisi tingkat pemahaman pesan, ketika peneliti bertanya kepada salah satu karyawan disana, mereka mengatakan masih banyak yang kurang memahami apa yang di berikan atau di perintahkan oleh atasan, karena atasan sering kali menggunakan perintah dengan cara mendikte hal ini yang membuat para karyawan merasa terbebani dengan hal tersebut.

**Perubahan sikap**

Ketika peneliti bertanya kepada salah satu karyawan, mereka mengatakan bahwa terdapat beberapa perubahan sikap antara atasan kepada bawahan karena atasan yang tidak mau tahu bahwa tugas yang diberikan harus sesuai dengan yang diinginkan atasan, tetapi banyak dari karyawan yang tidak mampu mencapai tugas yang diberikan. Hal ini memicu perubahan sikap antara atasan terhadap bawahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong para karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh sebagai proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Menurut Kartono (2017), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Kartono (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut : Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab Kemampuan Mengendalikan Emosional.

**Kemampuan mengambil keputusan**

Ketika peneliti bertanya kepada beberapa karyawan di Pt. Galang Tinggi Raya, mereka mengatakan bahwa atasan sering kali mengambil keputusan secara sepihak, bahkan tidak memberikan toleransi atas kesalahan karyawan. Hal ini yang memicu sebagian dari karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

**Kemampuan memotivasi**

Atasan kurang mampu di dalam memotivasi karyawannya, hal ini terlihat dari kurang perdulinya atasan terhadap karyawan yang tidak hadir. Baik di karenakan sakit, maupun ijin, alpha dan cuti.

**Kemampuan komunikasi**

Didalam berkomunikasi, atasan kurang mampu berkomunikasi. Hal ini terlihat dari sikap atasan yang berkomuniksi dengan cara mendikte dan tidak mau tahu terhadap permasalahn yang sedang di alami oleh karyawannya.

**Kemampuan mengendalikan bawahan**

Disisi mengendalikan bawahan, atasan masih kurang mampu dalam mengendalikan bawahan, karena atasan menerapkan sitem paksa dalam mengendalikan bawahannya sehingga karyawan merasabekerja di dalam tekanan atasan.

**Tanggung jawab**

Disisi tanggung jawab, atasan masih kurang bertanggung jawab terhadap karyawannya. Masih banyak karyawan yang bekerja dengan paksaan dan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

**Kemampuan mengendalikan emosional**

Atasan, masih kurang dalam mengendalikan emosional. Hal ini terlihat dari cara atasan ketika terdapat karyawan yang tidak mencapai target, atasan seringkali emosional dan tidak memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengutarakan pendapatnya. Hal ini berujung pada keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Selanjutnya ada Teknologi Informasi yaitu suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Menurut Jogiyanto (2015) mengatakan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manejerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Seiring berkembangnya zaman, maka beriring pula dengan pemikiran manusia untuk mempermudahkan pola hidup, Istilah itu juga berlaku di dunia jurnalistik atau pers (Media). Media terus berkembang seiring perkembangan zaman, media makin berkembang pesat dengan munculnya internet. Alhasil dari perkembangan tersebut maka lahirlah media online yang bertonggak awal pada tahun 1990. Media online merupakan perubahan baru di dunia jurnalistik, bahkan media online sering disebut juga sebagai jurnalisme masa depan.

Media online/internet mempunyai peranan penting yang terletak pada kemampuannya untuk menyajikan berita-berita tentang perkembangan masyarakat yang bisa mempengaruhi kehidupan modern pada saat ini. Media online merupakan gudang informasi tentang kejadian atau peristiwa yang dialami oleh masyarakat dalam kehidupan bermasyarakat. Media online termasuk dalam media jurnalistik karena jenis media ini pun melakukan aktivitas jurnalistik. Surat kabar jaringan berbasis internet atau lebih dikenal dengan istilah online, membuka banyak peluang untuk bersaing dengan media massa lainnya dalam menyediakan layanan berita yang fleksibel terhadap waktu. Kemudahan yang diberikan melalui dunia online ini terutama dalam hal pengolahan dan distribusi berita.

Media online adalah salah satu forum jurnalistik dalam menyebarkan berita dari beberapa media yang ada, seperti media cetak dan media elektronik. Namun kita bisa melihat dari banyaknya minat masyarakat untuk memilih media ini sebagai sarana utama dalam mendapatkan berita. Tidak bisa pungkiri bahwa minat baca berita masyarakat kepada media online sangatlah banyak dari pada media cetak, karena kehadiran internet yang memudahkan untuk mendapatkan informasi.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mengangkat penelitian yang berjudul “**PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIPINAN DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GALANG TINGGI RAYA**”.

* 1. **Rumusan Masalah**Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka   
     rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Komunikasiberpengaruhterhadap Kinerja karyawan PT. Galang   
    Tinggi Raya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.  
    Galang Tinggi Raya?
3. Apakah Penggunaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan   
   PT. Galang Tinggi Raya?
4. Apakah Komunikasi, Gaya Kepemimpinandan penggunaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?  
   1. **Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

* + 1. **Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

* + 1. **Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Komunikasi Gaya Kepemimpinandan Penggunaan Teknologi karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

* + 1. **Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah di PERUM Ragom Gawi I Jl. Kelapa II, Blok H, No.8 Kemiling Permai, Kemiling, Bandar lampung.

* + 1. **Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan November 2019 sampai Februari 2020.

* + 1. **Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi komunikasi, gaya kepemimpinandan penggunaan teknologi.

* 1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinandan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.  
   1. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

* + 1. **Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

* + 1. **Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai profesionalisme karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan karyawan PT. Galang Tinggi Raya agar menjadi media online terbaik di Lampung.

* + 1. **Bagi Perguruan Tinggi**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

* 1. **Sistematika Penulisan**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinandan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinandan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai komunikasi, gaya kepemimpinandan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tantang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinandan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinandan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

* 1. **Komunikasi**

**2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih komplek dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam

bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan

komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunilasi tanpa menggunakan kata-kata.

**2.1.2 Saluran Komunikasi dalam Perusahaan**

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arah dasar geraknya yang tampak dengan bentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran-saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh berbagai sarana formal lainnya. Menurut Wibowo (2014), tipe saluran-saluran dasar komunikasi adalah vertikal, horizontal dan diagonal.

**a. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

1. Komunikasi Kebawah *(downward communicatioin)*

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita- berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

**b. Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini :

1. Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.

2. Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat *koordinatif* dan merupakan hasil dari konsep *spesialisasi* organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

**c. Komunikasi Diagonal**

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencangkup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

**2.1.3 Komunikasi yang Efektif**

Komunkasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Wibowo (2014) komunikasi yang efektif perlu diingat langkah-langkah berikut :

a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan.

b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima.

c. Memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, e- mail, rapat/pertemuan, memo atau laporan.

d. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima.

e. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

**2.1.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Wibowo (2014) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

**2.2 Gaya kepemimpinan**

**2.2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan**

Menurut Kartono (2017), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2012). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012) kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Suranta (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpianan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

**2.2.2** **Tipe / Macam Gaya Kepemimpinan**

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2012) yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah Seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata – mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggeraknya sering menggunakan *approach* yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

1. Tipe pemimpin yang militeristik

Seorang pemimpin militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang yang memiliki sifat – sifat sebagai berikut :

Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.

Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.

Senang kepada formalitas yang berlebih – lebihan.

Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

1. Tipe pemimpin yang paternalistik
   1. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
   2. Bersikap selalu melindungi.
   3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif.
   4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
   5. Sering bersikap mau tahu.
2. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

1. Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

1. Senang menerima saran, massukan atau bahkan kritikan dari bawahannya.
2. Selalu mengutamakan kerjasama atau *teamwork* dalam mencapai tujuan.
3. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya.
4. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
   * 1. **Unsur-Unsur Kepemimpinan**

Terdapat empat unsur gaya kepemimpinan menurut Wilson Bangun (2012) yaitu

* + - 1. Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.

* + - 1. Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.

* + - 1. Mempengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimikilinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya.

* + - 1. Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. Pimpinan yang mengabaikan komponen moral akan dikenang sebagai moral yang jelek, dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan.

**2.2.4** **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

* + - 1. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

1. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

* 1. **Teknologi Informasi**

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2013) “Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu seseorang bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi”. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan. antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer adalah seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Data-data yang dapat diolah oleh perangkat komputer dapat berupa angka maupun gambar. Sedangkan teknologi komunikasi adalah teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh (misalnya telepon, radio, dan televisi). Komputer dapat mengolah data menjadi informasi seperti komunikasi lisan maupun tulisan, dan dengan komputer pula hal itu dapat diakses. Jadi teknologi komputer dan teknologi komunikasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan.

Menurut Jogiyanto (2015) mengatakan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manejerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Dalam penguasaan teknologi informasi juga dapat menggunakan model TAM (*Technology Acceptance Model*), yaitu suatu model penerimaan sistem teknologi informasi yang akan digunakan oleh pemakai.

**2.3.1 Indikator Teknologi Informasi**

Menurut Jogiyanto, (2015) TAM adalah sebuah teori yang dirancang untuk menjelaskan bagaimana pengguna mengerti dan menggunakan sebuah teknologi informasi.

a. Persepsi Kegunaan/Manfaat TI (*Perceived Usefulness*)

Persepsi Kegunaan (*perceived usefulness*) didefinisikan sebagai sejauhmana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya.

b. Persepsi Kemudahan Pengguna TI (*Perceived Ease of Use*)

Kemudahan pengguna (*ease of use*) didefinisikan sebagai sejauhmana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan bebas dari usaha. Kemudahan penggunaan akan mengurangi usaha (baik waktu dan tenaga) seseorang didalam mempelajari komputer.

c. Sikap terhadap Perilaku TI (*Attitude toward Behaviour*)

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behaviour*) sebagai perasaan positif atau negatif seseorang jika harus melakukan perilaku yang akan ditentukan.

d. Niat Perilaku TI (Behavioral Intention)

Niat perilaku adalah suatu keinginan (minat) seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Seseorang akan melakukan suatu perilaku jika mempunyai keinginan atau niat untuk melakukannya.

1. Perilaku (*Behaviour*)

Perilaku (*behaviour*) adalah tindakan nyata yang dilakukan seseorang. Dalam konteks penggunaan sistem teknologi informasi, perilaku (*behaviour*) adalah penggunaan sesungguhnya (*actual usage*) dari teknologi.

**2.4 Kinerja Karyawan**

**2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo, Suparo Eko (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan menurut Simanjuntak (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

**2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) factor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

* + 1. **Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Widodd, Suparno Eko (2015) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balikyang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidamng kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehinnga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.
   * 1. **Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja**

Karakteristik system penilaiankinerja yang efektif menurut Widodo, Suparno Eko (2015), karakteristik system penilaian yang efektif adalah :

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan

Keriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.

1. Ekspektasi Kinerja

Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara gambling tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.

1. Standardisasi

Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organoisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.

1. Penilaian yang cakap

Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati palin tidak sampel yang reprensentatif dari kinerja itu.

1. Komunikasi terbuka

Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.

1. Akses karyawan terhadap hasil penilaian

Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

1. Proses pengajuan keberatan

Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

**2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

1. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

1. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

1. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

1. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

* 1. **Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| **1** | Rizky Aditya (2018) | Pengaruh Motivasi kerja Dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Maruna Kencana Abadi | Hasil pengujian hipotesis  menemukan, terdapat pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja PT. Maruna Kencana Abadi baik secara parsial maupun secara simultan. |
| 2 | Alexander Dwi (2018) | Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian. |
| 3 | M. Rizky (2018) | Pengaruh Kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan |
| 4 | Ragilia Saputri (2019) | Rendahnya kinerja karyawan terkait komunikasi dan gaya kepemimpinan pada Hotel ABC di Bandung | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan Hotel ABC |
| 5 | Ratina Handayani. (2018) | Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penguasaan teknologi informasi ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 65.2% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel penguasaan teknologi informasi. Sedangkan 34.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. |

* 1. **Kerangka Pemikiran**

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
3. Apakah Penggunaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
4. Apakah Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Penggunaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?

Komunikasi

X1

Gaya Kepemimpinan

X2

Penggunaan Teknologi

X3

kinerja karyawan

Y

1. Rendahnya Komunikasi antar karyawan PT. Galang Tinggi Raya
2. Kepemimpinan yang otoriter
3. Kurang Update Penggunaan Teknologi
4. Rendahnya Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya

Metode Analisis Data :

1. Analisis Regresi Linier   
    Berganda

Pengajuan Hipotesis :

1. Uji t

2. Uji F

**Umpan Balik**

1. Komunikasi berpengaruh terhadap   
    Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi   
    Raya.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh   
    terhadap Kinerja karyawan PT.   
    Galang Tinggi Raya
3. Penggunaan Teknologi terhadap   
    Kinerja karyawan PT. Galang   
    Tinggi Raya
4. Komunikasi, Gaya kepemimpinan   
    dan Penggunaan Teknologi terhadap   
    Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi   
    Raya

**Gambar 2.1**

**Struktur Kerangka Pemikiran**

**2.6 Hipotesis**

**2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016), komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan akan memiliki kinerja yang buruk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexsander Dwi (2018), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**2.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2017). Faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki Aditya (2018) dan M. Rizky (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya

**2.6.3 Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan**

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Aprilia, 2018). Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya. Manfaat Teknologi Informasi untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan. Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratina Handayani (2018) menyatakan bahwa teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Penggunaan Teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya

**2.6.4 Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan akan memiliki kinerja yang buruk. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2017). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratina Handayani (2018), Rizki Aditya (2018), Alexander Dwi (2018) dan M. Rizky (2018) yang menjelaskan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Komunikasi, gaya kepemimpinan dan penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatifmerupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)dan Penggunaan Teknologi (X3) dengan variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

* 1. **Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer

* + 1. **Data primer**

Data primer menurut Anuar sanusi (2011) data primer adalah data yang dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil kuisioner yang diberikan kepada karyawan Pt. Galang Tinggi Raya.

* 1. **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang di peroleh.

Menurut Anuar Sanusi (2016) metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis.

1. **Studi Lapangan *(Field Reseach)***

Penelitian studi lapangan (Field Reseach) merupakan metode pengumpulan data secara langsung kelapangan (survey). Untuk memperoleh data dari yang akan di survei maka cara yang peneliti lakukan adalah :

1. **Observasi**

Peneliti melakukan observasi yang beralamatkan di Perum ragom gawi I Jl. Kelapa II, blok H no 8 kemiling permai, kemiling bandar lampung.

1. **Wawancara (interview)**

Peneliti melakukan wawancara di tempat Pt. Galang Tinggi Raya pada waktu karyawan sedang istirahat. Peneliti mewawancarai sejumlah karyawan salah satunya dengan Ibu Mia yang bekerja dibagian Admin. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengenai variabel Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penggunaan Tekhnologi terhadap Kinerja karyawan.

1. **Kuisioner**

Peneliti menyebarkan atau memberikan kuisioner-kuisioner terkait dengan variabel kepada karyawan agar peneliti mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada di tempat kerja tersebut. Kuisioner tersebut diberikan kepada salah satu karyawan yaitu Bapak Syahputra yang bekerja di bagian wartawan pada saat jam istirahat sedang berlangsung. Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain :

**Tabel 3.1**

**Perhitungan menggunakan skala likert**

|  |  |
| --- | --- |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2016)

* 1. **Populasi dan Sampel**

**3.4.1 Populasi**Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Galang Tinggi Raya berjumlah 36 orang.

**Tabel 3.2**

**Data Karyawan PT. Galang Tinggi Raya Tahun 2019**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah Karyawan** |
| 1 | Pimpinan | 1 |
| 2 | Pemasaran | 4 |
| 3 | Keuangan | 2 |
| 4 | SDM | 2 |
| 5 | Wartawan | 25 |
| 6 | Admin | 2 |
| **Jumlah** | | **36** |

Sumber : PT. Galang Tinggi Raya, 2019

**3.4.2 Sampel**Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT. Galang Tinggi Raya, maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode samping jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 35 karyawan yang dimana kepala cabang tidak termasuk dalam jumlah sampel karyawan dari PT. Galang Tinggi Raya.

**3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemuadian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

1. Variabel bebas / independen

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2016, p.64). Dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan penggunaan teknologi (X3).

1. Variabel terikat / dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2016, p.64). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

**3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2010) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel:

**Tabel 3.3**

**Definisi Konsep dan Operasional Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi konsep** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Skala** |
| Komunikasi  (X1) | Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Wibowo (2014) | Aktifitas karyawan PT. Galang Tinggi Raya dalam memberikan dan menerima informasi untuk tujuan yang dicapai. | 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi. 2. Intensitas Komunkasi 3. Efektivitas Komunikasi 4. Tingkat Pemahaman Pesan 5. Perubahan Sikap | Likert |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | Menurut Kartono (2017), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. | Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong para karyawan untuk bias melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mancapai tujuan. | * + - 1. Kemampuan mengambil keputusan       2. Kemampuan memotivasi       3. Kemampuan komunikasi       4. Kemampuan mengendalikan bawahan.       5. Tanggung Jawab       6. Kemampuan mengendalikan emosional | Likert |
| Penggunaan Teknologi  (X3) | Menurut Jogiyanto (2010) mengatakan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manejerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. | Teknologi yang digunakan oleh perusahaan dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya | 1.Persepsi Kegunaan/Manfaat TI (Perceived Usefulness)  2. Persepsi Kemudahan Pengguna TI (Perceived Ease of Use)  3. Sikap terhadap Perilaku TI (Attitude toward Behaviour)  4. Niat Perilaku TI (Behavioral Intention)  5. Perilaku (Behaviour) | Likert |
| Kinerja karyawan (Y) | Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. | Pencapaian tugas karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja PT. Galang Tinggi Raya.untk menujukkan tingkat kinerja karyawan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan PT. Galang Tinggi Raya. | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja | Likert |

**3.7 Uji Persyaratan Instrumen**

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), penggunaan teknologi (X3), dan Variabel (dependen) (Y) kinerja karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

**3.7.1 Uji Validitas**

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak di ukur Sugiono (2016) validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran, instrumen dinyatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 20.0. Kriteria pengujian : Jika hasil analisis menunjukan nilai sig < alpha 0,05, maka butir item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk penelitian, tetapi apabila sig > alpha 0,05 maka pengukuran tersebut tidak valid.

**3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *(Statistical Program and Service Solution).*

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada interpretasi r dibawah ini :

**Tabel 3.4**

**Interpretasi nilai r**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval koefisien r** | **Interpretasi** |
| 0,800 – 1,00 | Sangat Tinggi |
| 0,600 – 0,800 | Tinggi |
| 0,400 – 0,600 | Cukup |
| 0,200 – 0,400 | Rendah |
| 0,000 – 0,200 | Sangat Rendah |

Sumber : Sugiyono (2016).

**3.8 Uji Persyaratan Analisis Data**

**3.8.1 Uji Linieritas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means.*

Rumusan Hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

**3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel indepedent.

Kriteria pengujian:

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolineritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolineritas.

1. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolineritas.

Jika nilai tolerance> 0,1 maka tidak ada gejala multikolineritas.

1. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 21.

**3.9 Metode Analisis Data**

**3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaanya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

**Y = a +b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + bn Xn……..+ e**

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Penggunaan Teknologi

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

**3.10 Pengujian Hipotesis**

**3.10.1 Uji t**

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS 20.0).

1. **Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan(Y)

Ha : Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Jika nilai >maka Ho ditolak.

Jika nilai **<**maka Ho diterima.

Atau

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan(Y)

Ha : Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan(Y)

1. **Pengaruh Penggunaan Teknologi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Penggunaan teknologi (X3) tidak berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Ha : Penggunaan teknologi (X3) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan(Y)

**3.10.2 Uji F**

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

**UJI F : Pengaruh Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Penggunaan Teknologi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Penggunaan Teknologi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Ha : Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Penggunaan Teknologi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

* + - 1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika nilai maka Ho diterima Ha ditolak.
   * + 1. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada =k dan =n-k-l
       2. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
3. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
4. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
   * + 1. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

**4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Galang Tinggi Raya berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1   
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| **1** | Laki-laki | 21 | 60,0 |
| **2** | Perempuan | 14 | 40,0 |
| **Total** | | **35** | **100** |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Galang Tinggi Raya didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang.

**Tabel 4.2   
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia (tahun)** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| 1 | 20 – 29 | 24 | 68,6 |
| 2 | 30 – 39 | 7 | 20,0 |
| 3 | 40 – 49 | 3 | 8,6 |
| 4 | >50 | 1 | 2,9 |
| **Total** | | **35** | **100** |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-29 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Galang Tinggi Raya didominasi oleh karyawan yang berusia 20-29 tahun sebanyak 24 orang.

**Tabel 4.3   
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| 1 | SMA | 11 | 31,4 |
| 2 | D3 | 7 | 20,0 |
| 3 | S1 | 17 | 48,6 |
| **Total** | | **35** | **100** |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Galang Tinggi Raya didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 17 orang.

**Tabel 4.4   
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| 1 | 0-3 | 16 | 45,7 |
| 2 | 3-5 | 19 | 54,3 |
| **Total** | | **35** | **100** |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui masa kerja 3-5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Galang Tinggi Raya didominasi oleh karyawan yang masa kerja 3-5 tahun sebanyak 19 orang.

**4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5  
 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | | | | | |
| **SS (5)** | | **S (4)** | | **KS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Komunikasi dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas kantor berjalan dengan baik | 3 | 8,6 | 21 | 60,0 | 11 | 31,4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Informasi yang diberikan dapat diterima dengan baik. | 14 | 40,0 | 13 | 37,1 | 7 | 20,0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 3 | Setiap karywan harus dapat berkomunikasi dengan baik untuk menghasilkan prestasi kerja | 13 | 37,1 | 13 | 37,1 | 8 | 22,9 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 4 | Atasan sering memberikan pengarahan ataupun bimbingan kerja kepada karyawan . | 13 | 37,1 | 12 | 34,3 | 10 | 28,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Atasan memberikan informasi dalam pengembangan karir. | 9 | 25,7 | 12 | 34,3 | 13 | 37,1 | 0 | 0 | 1 | 2,9 |
| 6 | Komunikasi yang terjalin dengan baik membuat pekerjaan terasa lebih nyaman. | 15 | 42,9 | 11 | 40,0 | 7 | 20,0 | 2 | 5,7 | 0 | 0 |
| 7 | Komunikasi antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan. | 1 | 2,9 | 14 | 40,0 | 16 | 45,7 | 3 | 8,6 | 1 | 2,9 |
| 8 | Instruksi yang diberikan mudah dipahami | 0 | 0 | 12 | 34,3 | 16 | 45,7 | 6 | 17,1 | 1 | 2,9 |
| 9 | Tugas yang dikerjakan sesuai dengan intruksi yang disampaikan | 1 | 2,9 | 15 | 42,9 | 15 | 42,9 | 4 | 11.4 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden, pernyataan 6 mengenai “Komunikasi yang terjalin dengan baik membuat pekerjaan terasa lebih nyaman.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “Instruksi yang diberikan mudah dipahami.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

**Tabel 4.6   
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | | | | | |
| **SS (5)** | | **S (4)** | | **KS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan selalu memberikan dukungan | 1 | 2,9 | 8 | 22,9 | 20 | 57,1 | 4 | 11.4 | 2 | 5,7 |
| 2 | Pengambilan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi | 2 | 5,7 | 10 | 28,6 | 17 | 48,6 | 6 | 17,1 | 0 | 0 |
| 3 | Adanya dorongan dari pimpinan untuk para karyawan dalam proses melakukan pekerjaan . | 3 | 8,6 | 11 | 40,0 | 16 | 45,7 | 5 | 14,3 | 0 | 0 |
| 4 | Jika ada konflik di antara karyawan, pemimpin menyelsaikan msalah sampai tuntas | 2 | 5,7 | 14 | 40,0 | 15 | 42,9 | 3 | 8,6 | 1 | 2,9 |
| 5 | Pimpinan selalu berkomunikasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mnyampaikan pendapat | 2 | 5,7 | 8 | 22,9 | 19 | 54,3 | 4 | 11.4 | 2 | 5,7 |
| 6 | Pimpinan selalu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan | 2 | 5,7 | 10 | 28,6 | 17 | 48,6 | 6 | 17,1 | 0 | 0 |
| 7 | Pimpinan selalu mengawasi karyawannya dalam bekerja | 5 | 14,3 | 13 | 37,1 | 14 | 40,0 | 3 | 8,6 | 0 | 0 |
| 8 | Pimpinan membangun jaringan kerja untuk mencapai tujuan organisasi | 2 | 5,7 | 11 | 40,0 | 16 | 45,7 | 5 | 14,3 | 1 | 2,9 |
| 9 | Pimpinan selalu tenang dalam menghadapi semua bentuk masalah atau pelanggaran yang dilakukan bawahannya. | 6 | 17,1 | 16 | 45,7 | 12 | 34,3 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 10 | Pimpinan selalu bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah diambil. | 3 | 8,6 | 14 | 40,0 | 17 | 48,6 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 9 mengenai “Pimpinan selalu tenang dalam menghadapi semua bentuk masalah atau pelanggaran yang dilakukan bawahannya.” mendapat respon tertinggi yaitu 6 orang atau 17,1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan selalu memberikan dukungan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

**Tabel 4.7   
Hasil Jawaban Responden Variabel Teknologi(X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | | | | | |
| **SS (5)** | | **S (4)** | | **KS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan menjadi andalan, menggunkan teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan | 6 | 17,1 | 16 | 45,7 | 13 | 37,1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Teknologi Informasi yang baru lebih mudah mendefinisikan informasi yang saya butuhkan | 9 | 25,7 | 15 | 42,9 | 10 | 28,6 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 3 | Karyawan mudah menemukan informasi terbaru yang menyangkut persoalan tertentu | 6 | 17,1 | 10 | 28,6 | 17 | 48,6 | 2 | 5,7 | 0 | 0 |
| 4 | Pemanfaatan teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya | 8 | 22,9 | 16 | 45,7 | 10 | 28,6 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 5 | Teknologi yang saya gunakan dapat membantu dalam melakukan komunikasi ke bawahan | 13 | 37,1 | 11 | 31,4 | 9 | 25,7 | 2 | 5,7 | 0 | 0 |
| 6 | Dengan adanya teknologi informasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif adan efisien | 3 | 8,6 | 20 | 57,1 | 11 | 31,4 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 7 | Karyawan mendapatkan pelatihan/kursus untuk meningkatkan keahliannya | 16 | 45,7 | 16 | 45,7 | 3 | 8,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Teknologi komputer yang saya gunakan sudah ketinggalan zaman | 13 | 37,1 | 14 | 40,0 | 7 | 20,0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 9 | Teknologi informasi yang digunakan sangat membantu sehingga mengurangi kesulitan yang dihadapi karyawan | 12 | 34,3 | 14 | 40,0 | 8 | 22,9 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 7 mengenai “Karyawan mendapatkan pelatihan/kursus untuk meningkatkan keahliannya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 45,7%, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Dengan adanya teknologi informasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,6%.

**Tabel 4.8  
 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | | | | | |
| **SS (5)** | | **S (4)** | | **KS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan | 3 | 8,6 | 20 | 57,1 | 11 | 31,4 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 2 | Individu dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan. | 10 | 28,6 | 14 | 40,0 | 10 | 28,6 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 3 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan | 13 | 37,1 | 14 | 40,0 | 7 | 20,0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 |
| 4 | Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan | 13 | 37,1 | 14 | 40,0 | 8 | 22,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. | 11 | 31,4 | 12 | 34,3 | 11 | 31,4 | 0 | 0 | 1 | 2,9 |
| 6 | Target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah diselesaikan dengan tepat | 13 | 37,1 | 11 | 31,4 | 9 | 25,7 | 2 | 5,7 | 0 | 0 |
| 7 | Karyawan dapat memanfaatkan sarana kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secepatnya | 2 | 5,7 | 11 | 31,4 | 16 | 45,7 | 5 | 14,3 | 1 | 2,9 |
| 8 | Karyawan dapat memaksimalkan segala sumber daya yang ada | 2 | 5,7 | 9 | 25,7 | 18 | 51,4 | 4 | 11.4 | 2 | 5,7 |
| 9 | Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan. | 3 | 8,6 | 10 | 28,6 | 16 | 45,7 | 6 | 17,1 | 0 | 0 |
| 10 | Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu. | 4 | 11.4 | 13 | 37,1 | 14 | 40,0 | 4 | 11.4 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 3 mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 37,1%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Karyawan dapat memanfaatkan sarana kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secepatnya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%.

**4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

**4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.* Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila ***rhitung*** > ***rtabel*** maka valid

Apabila ***rhitung*** < ***rtabel*** maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,521 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,565 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,557 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,383 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,643 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,645 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,455 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,617 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,499 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komunikasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,498 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,661 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,698 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,620 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,463 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,661 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,770 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,593 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,385 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 10 | 0,386 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai gaya kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.11   
Hasil Uji Validitas Teknologi (X3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,354 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,400 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,567 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,569 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,748 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,534 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,605 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,572 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,408 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai teknologi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai teknologi. dinyatakan valid.

**Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,468 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,589 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,515 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,451 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,554 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,633 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,481 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,411 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,462 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |
| Butir 10 | 0,489 | 0,344 | rhitung > rtabel | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

**4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.*i :

**Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Alpha Cronbach** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| Komunikasi (X1) | 0,702 | 0,6000 - 0,7999 | Tinggi |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,782 | 0,6000 - 0,7999 | Tinggi |
| Teknologi (X3) | 0,665 | 0,6000 - 0,7999 | Tinggi |
| Kinerja (Y) | 0,693 | 0,6000 - 0,7999 | Tinggi |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach’s alpha sebesar 0,702 untuk variabel komunikasi dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,782 untuk gaya kepemimpinan dengan tingkat reliabel tinggi, nilai 0,665 untuk teknologi dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,693 untuk kinerja dengan tingkat reliabel tinggi.

**4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

**4.3.1 Uji Linearitas**

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.14  
 Hasil Uji Linieritas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig** | **Alpha** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| Komunikasi (X1) | 0,218 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,261 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Teknologi (X3) | 0,654 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,218 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima, nilai signifikasi untuk variabel komunikasi (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,261 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima dan nilai signifikasi untuk variabel teknologi (X3) dan kinerja (Y) sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

**4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

1. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.15  
Hasil Uji Multkolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| Komunikasi (X1) | 0,447 | 2,237 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,613 | 1,632 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| Teknologi (X3) | 0,629 | 1,591 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda**

Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), teknologi (X3), dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Korelasi (R)** | **R Square (R2)** |
| 0,964 | 0,895 |

*Sumber :* Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,964 artinya tingkat hubungan antara komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), teknologi (X3), dan kinerja (Y) adalah positif sangat kuat. Koefisien determinan R2 (R Square) sebesar 0,895 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), teknologi (X3), sebesar 0,895 atau 89,5%. Sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.17  
 Hasil Uji Koefisien Regresi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **B** | **Std.Error** |
| Constanta | -3,356 | 2,738 |
| Komunikasi (X1) | 0,594 | 0,096 |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,373 | 0,073 |
| Teknologi (X3) | 0,217 | 0,089 |

*Sumber :* Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

|  |
| --- |
| **Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3**  **Y = -3,356 + 0,594 X1 + 0,373 X2 + 0,217 X3** |

Keterangan :

Y=Kinerja

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

et=Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Komunikasi

X2 =Gaya Kepemimpinan

X3 =Teknologi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 3,356 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya adalah sebesar 3,356 apabila komunikasi, gaya kepemimpinan dan teknologi bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,594 menyatakan bahwa setiap penambahan komunikasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya sebesar 0,594.

c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,373 menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya sebesar 0,373.

d. Koefisien regresi untuk X3 = 0,217 menyatakan bahwa setiap penambahan teknologi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya sebesar 0,217.

**4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

**4.5.1 Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

* Bila nilai sig < α (0,05) maka H0 ditolak
* Bila nilai sig > α (0,05) maka H0 diterima

**Tabel 4.18  
 Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **thitung** | **Signifikansi** |
| Komunikasi (X1) | 6,205 | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 5,138 | 0,000 |
| Teknologi (X3) | 2,448 | 0,020 |

*Sumber :* Data diolah tahun 2020

**1. Komunikasi** **(X1)** **terhadap Kinerja (Y).**

Ho : Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ha : Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel komunikasi (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 6,205 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=35-2=33) adalah 1,69 jadi t hitung (6,205) > t tabel (1,69) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**2. Gaya kepemimpinan** **(X2)** **terhadap Kinerja (Y).**

Ho : Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y)

Ha : Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

(Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 5,138 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=35-2=33) adalah 1,69 jadi t hitung (5,138) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**3. Teknologi** **(X3)** **terhadap Kinerja (Y).**

Ho : Teknologi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ha : Teknologi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel teknologi (X3) bahwa nilai t hitung sebesar 2,448 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=35-2=33) adalah 1,69 jadi t hitung (2,448) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,020) < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

**4.5.2 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan teknologi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Ho : Komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan teknologi (X3) tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ha : Komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan teknologi (X3)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.19  
 Hasil Uji F**

|  |  |
| --- | --- |
| **Fhitung** | **Signifikansi** |
| 88,195 | 0,000 |

Sumber : Data diolah tahun 2020

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar n-k= 35-3=32 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,28 dan F hitung 88,195.

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 88,195> F tabel 3,28 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan menerima Ha. Artinya Komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan teknologi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

**4.6 Pembahasan**

**4.6.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016), komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan akan memiliki kinerja yang buruk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexsander Dwi (2018), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2017). Faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki Aditya (2018) dan M. Rizky (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4.6.3 Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja**

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Aprilia, 2018). Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya. Manfaat Teknologi Informasi untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan. Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratina Handayani (2018) menyatakan bahwa teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

**4.6.4 Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi terhadap**

**Kinerja**

Komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan akan memiliki kinerja yang buruk. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2017). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratina Handayani (2018), Rizki Aditya (2018), Alexander Dwi (2018) dan M. Rizky (2018) yang menjelaskan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan**.**

**BAB V**

**SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan pengolahan dan analisis data, penguji hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penggunaan Tekhnologi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya dapat disimpukan:

1. Secara parsial terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya. Di peroleh nilai t hitung sebesar 6,205 sedangkan nilai t tabel 1,69 jadi t hitung (6,205) > t tabel (1,69), dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya. Diperoleh nilai t hitung sebesar 5,138 sedangkan nilai t tabel 1,69 jadi t hitung(5,138) > t tabel (1,69), dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
3. Penggunaan Tekhnologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,448 sedangkan nilai tabel 1,69 jadi t hitung (2,448) > t tabel (1,69), dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa Penggunaan Tekhnologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
4. Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Penggunaan Tekhnologi secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya,di peroleh Fhitung 88,195 sedangkan nilai Ftabel 3,28 . dengan demikian Fhitung 88,195>Ftabel 3,28 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan
5. bahwa Komunikasi, Gaya Kepemimimpinan dan Penggunaan Tekhnologi secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. GalangTinggi Raya.

**5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka penulis memberikan saran dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

* + 1. **Bagi perusahaan**

1. Untuk Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi raya di harapkan agar karyawan dapat memaksimalkan segala sumber daya yang ada agar terciptanya tujuan perusahaan
2. Untuk Komunikasi disarankan pihak PT. Galang Tinggi Raya agar dapat meningkatkan Komunikasi agar instruksi yang diberikan mudah dipahami oleh sesama rekan kerja.
3. Untuk Gaya Kepemimpinan disarankan pihak PT. Galang Tinggi Raya agar dapat memberikan dukungan kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan
4. Untuk Penggunaan Tekhnologi disarankan pihak PT. Galang Tinggi raya agar dapat menemukan informasi terbaru yang menyangkut persoalan tertentu.
   * 1. **Bagi peneliti selanjutnya**Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas tentang Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Penggunaan Tekhnologi. Selain itu memperluas sampel penelitian dan menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik lainnya sehingga di dapatkan hasil yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditya, Rizky. 2018. *Pengaruh Motivasi kerja Dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Maruna Kencana Abadi.* Skripsi IIB Darmajaya

Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *1*(1), 180-187.

Bangun, Wilson. 2012. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara,* Cetakan KELIMA, Jakarta.

FITRIANI, T. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Study Kasus Badan Pemberdayaan Masyarakat Kab. Kepulauan Selayar). *Economics Bosowa*, *2*(3), 61-72.

Handayani, Ratina dkk. 2018. *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018

Jogiyanto. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Bandung: Salemba Empat

Kadir dan Triwahyuni. 2013. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2 Oktober 2016|

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian.* Jakarta : Salemba Empat

Suranta. 2012. *Pengaruh* *Gaya kepemimpinan* *dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable.* Jurnal GEMA AKTUALITA, Vol. 3 No. 1, Juni 2014

Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3, Cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers.

Yovanda, Lukata. 2018. *Pengaruh Penyebaran Berita di Media Online Terhadap Menurunnya Minat Baca Koran (Studi Kasus Mahasiswa Jurnalistik Angkatan 2015 UIN Raden Fatah Palembang).* Skripsi UIN Raden Fatah