

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi terus berkembang pesat menyebabkan tingginya kompleks persaingan antar perusahaan sehingga hal ini menjadi tuntutan setiap perusahaan untuk terus berinovasi dan responsive agar tetap bertahan dalam persaingan global. Salah satu hal yang perlu diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia. Berbicara tentang sumber daya manusia maka tidak lepas kaitannya dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang mengurai tentang bagaimana hubungan dan peran fungsi sumber daya manusia setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia memfokuskan diri pada pengelolaan unsur manusia secara baik untuk memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental, bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para karyawannya (Hadiwijaya, 2015). Seringkali perusahaan menghadapi berbagai problematika sumber daya manusia akibat dari kurangnya kemampuan kepemimpinan dan kurangnya aktivitas komunikasi antar individu. Hal ini memberikan efek terhadap baik buruknya kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Peningkatan kinerja suatu organisasi adalah tantangan khusus bagi manajemen sumber daya manusia, sebab keberhasilan perusahaan dan perangkat lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu (Priyono & Marnis, 2008). Sumber daya manusia sebagai aktor yang aktif berperan dalam menggerakkan instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam perusahaan, manajemen mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dalam mengambil keputusan. Unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya gaya kepemimpinan dan proses komunikasi organisasi oleh karyawan maupun pimpinan secara kerap dilakukan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi pengikut dalam hal ini karyawan sebagai upaya dalam mencapai kinerja organisasi. Mempengaruhi merupakan inti dari proses kepemimpinan yang bisa saja terjadi dalam bentuk komunikasi. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif tentu harus mampu memberikan pengaruh dan dorongan yang baik kepada karyawannya. Agar mau menjalankan intruksi dari pemimpinnya. Tingkat keberhasilan kepemimpinan suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi skala pengukuran seperti kemampuan mengambil keputusan, mampu memotivasi karyawan, memiliki rasa tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosi, serta kemampuan berkomunikasi dengan baik. Tanpa adanya unsur kepemimpinan, kendati unsur lain yang berpengaruh telah terpenuhi aktivitas organisasi atau perusahaan akan mengalami hambatan khususnya pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual sebab setiap karyawan memiliki

keandalanyang tidak sama dengan karyawan lainya tapi saling melengkapi dan dapat berkombinasi.

Setiap organisasi perusahaan tentu diperhadapkan dengan berbagai masalah, umumnya terjadi pada kinerja karyawan. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja, maka yang harus diperhatikan adalah kualitas kerja yang dihasilkan karyawan serta kuantitas kerja yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Aspek yang perlu diperhatikan dan menjadi daya tarik untuk dikembangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari penerapan gaya kepemimpinan, hubungan timbal balik antara pimpinan dengan karyawan, serta hubungan antar karyawan yang didongkrak melalui komunikasi yang terus menerus dilakukan secara rutin dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dalam organisasi sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan perkembangan organisasi atau perusahaan. Kendati demikian, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi menjadi aspek yang terikat dalam satu sistem. Peran kepemimpinan sebagai penggerak dalam menentukan arah organisasi, sedangkan komunikasi sebagai penyambung dalam mengkoordinir karyawan untuk menyatukan persepsi antara pimpinan dan bawahan. Hal seperti inilah yang bisa saja mmberikan pernyataan bahwasanya baik unsur gaya kepemimpinan maupun komunikasi organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada persepsi yang lain mengatakan tidak memiliki kaitan atau pengaruh secara langsung antara kepemimpinan, komunikasi terhadap kinerja karyawan, seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dari jurnal Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra ogan Baturaja yang mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Hadiwijaya, 2015). Selain itu, kesimpulan yang sama dengan variabel berbeda dari penelitian dengan judul Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus dengan kesimpulan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pemerintah (Afifi & Nugroho, 2018). Namun, berbeda dengan penelitian yang lain dari judul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado yang menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado.

PT. Pegadaian Persero Kota Palopo merupakan salah satu badan usaha yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa dengan penyaluran ke masyarakat. Selain fokus pada pelayanan terhadap masyarakat, karyawan juga harus memperhatikan visi misi kantor dan kondisi internal kantor dalam hal ini komunikasi yang baik antar karyawan serta respon baik dari pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul sebagai berikut: “Pengaruh GayaKepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo?
- b. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo.
- b. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo.
- c. Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan pemahaman sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan pembandingan bagi calon peneliti yang lain yang juga melakukan penelitian terkait tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan atas hasil yang penelitian yang dilakukan

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih dalam memperluas wacana serta dapat melengkapi daftar kepustakaan serta memberi dorongan terhadap semua pihak yang terkait guna untuk kelanjutan penelitian mengenai masalah tersebut.

3. Bagi perusahaan tempat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero kota Palopo.

4. Bagi pihak lain

Sebagai sumbangsih pemikiran dan referensi terhadap pihak-pihak yang membutuhkan seperti mahasiswa yang dalam tahap penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu penjabaran secara dekskriptif mengenai hal-hal yang akan nantinya ditulis dengan garis besarnya terdiri dari bagian awal, isi, dan bagian akhir proposal. Pada proposal ini perihal yang menjadi pokok bahasan ialah pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan tentang : Latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menjabarkan tentang : kepemimpinan, komunikasi organisasi, kinerja karyawan, hubungan kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode ini menjabarkan tentang : lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, metode analisis data dan definsi operasional.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang : deskripsi hasil penelitian dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari skripsi yang terdiri dari : Simpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan atau *leadership* ialah ilmu sosial, yang mengandung makna dan prinsip yang luas manfaat untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja. Kepemimpinan memiliki peranan yang strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi, serta dalam mencapai tujuan organisasi merupakan salah satu metode yang dapat memberikan dorongan terhadap individu dan kelompok untuk selalu mencari seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam bekerja dengan menggunakan kekuasaannya (Zarvedi et al., 2016). Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mampu memberi pengaruh terhadap orang lain demi tercapainya suatu sasaran, visi misi atau tugas dan mampu mengendalikan atau mengarahkan organisasi dengan metode yang lebih kohesif. Kepemimpinan merupakan hubungan antar orang dimana seorang mampu mempengaruhi bawahannya dan menciptakan kesepakatan bersama untuk menjalankan tugas-tugas sebagai strategi dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

Kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin kadangkala dipandang salah satu unsur penentu terhadap kesuksesan atau kegagalan organisasi. Demikian pula pada tingkat keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami oleh organisasi yang berorientasi pada bisnis ataupun orientasi publik biasanya dapat diukur berdasarkan keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi titik fokus yang begitu menarik perhatian segenap peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin sebagai penggerak yang memegang peranan besar serta kemampuan menciptakan kemajuan organisasi atau perusahaan. Kunci dari pemimpin ialah mampu memformulasikan dan mengimplementasikan strategi secara tepat.

Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh variabel situasional sebagai penyalur variabel perantara yang selanjutnya berpengaruh terhadap kriteria efektivitas. Proses mempengaruhi menjadi tugas inti dari seorang pemimpin. Mengapa demikian? Sebab, supaya arus aktivitas organisasi atau perusahaan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Sehingga antara pimpinan dan bawahan harus berada pada satu persepsi untuk mengaplikasikan kebijakan. Perbedaan persepsi atau pendapat dalam satu organisasi menyebabkan kebijakan atau aturan tidak lagi menjadi pedoman utama sehingga aktivitas organisasi menjadi amburadur. Pada organisasi yang maju, efektivitas organisasi tergantung dari besarnya pengaruh antara atasan dengan rekan sejawat dan efeknya terhadap bawahan. Pemimpin era sekarang maupun pada masa akan datang berupaya untuk bersikap fleksibel, beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis serta mampu bereksperimen dalam membuat variasi perubahan yang dibutuhkan secara aktif.

organizational leadership dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional (Purnomo & Saragih, 2016).

2.1.1.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan standar dasar yang menjadi acuan dalam menakar proses kinerja suatu kegiatan. Untuk mengukur kinerja dalam proses mencapai keberhasilan kepemimpinan maka diperlukan beberapa indikator yakni sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses pendekatan yang terstruktur dengan baik dalam mengambil tindakan atau keputusan-keputusan dengan tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan memberikan dorongan kepada anggota atau karyawan agar tetap optimis dalam menjalankan tanggung jawabnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan dalam menyampaikan pesan, ide, atau gagasan kepada orang lain ataupun bawahan baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan merupakan kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin melalui kepribadiannya ataupun jabatan untuk membuat bawahan mengikuti keinginan dan arahan dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat.

e. Penuh Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu keadaan wajib menanggung segala sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengelolah perasaan agar dapat memberikan ungkapan yang tepat dan selaras.

2.1.1.2 Komponen Kepemimpinan

Proses kepemimpinan dapat berlangsung apabila komponen yang dibutuhkan telah terpenuhi dan tidak dilakukan secara individual. Adapun komponen kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Pemimpin

Yaitu orang memiliki Peran yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Raharjo & Nafisah, 2006).

b. Kemampuan menggerakkan,

Kemampuan menggerakkan merupakan cara yang dilakukan untuk memberi pengaruh dan dorongan kepada para anggotanya dalam mewujudkan kinerja organisasi yang baik.

c. Pengikut

Pengikut atau anggota yaitu orang-orang yang berada disekililing pemimpin yang memiliki sumbangsih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Tujuan

Tujuan merupakan hal pokok yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tujuan yang baik yakni tujuan yang dapat memberi pengaruh peningkatan dan kemajuan kinerja organisasi.

e. Organisasi

Organisasi yaitu wadah atau tempat suatu proses kepemimpinan menjalankan segala tugas.

Selain itu, dalam memimpin suatu organisasi efektivitas proses kepemimpinan dapat dilihat dari respon atau penerimaan oleh bawahan terhadap pemimpinnya.

2.1.1.3 Kepemimpinan yang Efektif

Barangkali pandangan pesimistis tentang keahlian-keahlian kepemimpinan ini telah menyebabkan munculnya ratusan buku yang membahas kepemimpinan. Bagaimana menjadi pemimpin yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya, dimulai dari cara berfikir berdasarkan satu tujuan utama yaitu realisasi misi organisasi, memahami, mengimplemetasikan secara nyata lalu

menegakkan dengan penuh komitmen. Pentingnya kepemimpinan yang efektif mencakup beberapa bagian.

a. Produktivitas

Sebuah kemauan dan kemampuan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas yang didukung oleh kekuatan sumber daya manusia maupun non manusia. Dalam hal ini, seorang pemimpin berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui minat kerja dan kontribusi tepat guna.

b. Kepuasan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman mendukung kepuasan kerja yang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Sehingga demikian, pimpinan perlu memastikan bagaimana ia bersikap terhadap bawahan atau karyawannya dan bagaimana hubungan antar karyawan, apakah saling menerima persepsi atau terjadi tolak belakang.

c. Kerjasama kelompok

Setiap individu atau karyawan memiliki tugas yang dilakukan secara personal. Namun, Ada pula suatu pekerjaan yang mesti dilakukan secara kelompok. Sehingga kekompakan karyawan dalam berkelompok sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini merupakan tindakan pemimpin untuk merangkul bawahannya dalam satu persepsi untuk satu tujuan tetap yakni misi organisasi.

d. Kegiatan yang terorganisir

Selain memerhatikan kinerja bawahan, seorang pemimpin juga jeli mengamati setiap aktivitas organisasi yang diimplementasikan secara konsisten

dan menyeluruh pada karyawan guna mencegah terjadinya konflik di lingkungan organisasi.

e. Semangat karyawan

Salah satu pemicu semangat karyawan ialah motivasi. Pemimpin dituntut untuk menjadi motivator dan bersikap bijaksana yang mampu memberi dorongan semangat kerja dan hak kepada karyawan. Dalam berfikir dan berinovasi.

f. Koordinasi

Mengintegrasikan tujuan pribadi dan tujuan kelompok yang mengikat persamaan-persamaan dari dua kepentingan. Pemimpin menyimpan informasi yang dibutuhkan kelompok untuk membuat suatu keputusan umum dalam rangka mengkoordinasikan upaya secara keseluruhan.

2.1.1.4 Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan

Kadar kompetensi kepemimpinan seseorang dapat dipelajari melalui 4 (empat) tingkatan kemampuan. Tingkat pertama, yaitu seseorang tidak memiliki pengetahuan banyak tentang kompetensi kepemimpinan dan tidak peka untuk mengembangkan kompetensi tersebut, mungkin karena mereka tidak pernah mencoba jadi pemimpin (Satriowati et al., 2016). Tingkat kedua, yaitu seseorang menjadi sadar apa yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu secara baik, tetapi masih merupakan kompetensi yang masih bersifat personal. Dengan berlatih seseorang akan lebih peka dan sadar tentang hal yang benar juga penting dilakukan untuk kemudian secara gradual diubah menjadi kompetensi kepemimpinan.

Tingkat ketiga, yaitu kepemimpinan suatu kompetensi akan sesuatu hal menjadi suatu kenikmatan yang sempurna. Anda akan menerima *feedback* positif dari kemampuan skill dan kepekaan tentang seberapa baik keadaan seseorang yang akan segera berlanjut ke tingkat empat. Tingkat keempat, yaitu kemampuan kepemimpinan atau skill menjadi bagian diri seseorang dan akan tampak secara alami. Seseorang yang akan dilahirkan dari bagaimana ia dibentuk bahwa seorang pemimpin alami itu berarti orang tersebut dapat langsung beroperasi menjadi pemimpin tanpa melalui tahap 3.

Berdasarkan penjelasan diatas, kita dapat mengetahui pada tingkat keberapa kompetensi kepemimpinan seseorang berada, dan yang paling terpenting bahwa seorang pemimpin seharusnya memiliki komitmen organisasional yang kuat, *visionary*, disiplin diri yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, menjadi pendidik bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani. Disamping itu, pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya harus memiliki kemampuan pribadi, kemampuan memimpin dan kemampuan berorganisasi dengan mutu kepemimpinannya yang memiliki sikap, perilaku, tindakan serta hati nuraninya dengan kemampuan IQ, IE, SQ, dan kecerdasan ragawi.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang yang berbeda. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan bahwa perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat

otokratik sampai demokratik. Oleh karena itu, sifat yang tergolong ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan hak kebebasan oleh para pengikut. Gabungan dari kedua faktor tersebut dapat memberikan ketentuan pada tingkat mana seorang pemimpin mengimplementasikan perilaku kepemimpinan. Disamping itu, terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh pakar yang dapat ditelusuri dalam beberapa literature kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Studi dari Ohio State University misalnya, memaparkan dua orientasi utama pemimpin didalam menerapkan kepemimpinan yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Pendekatan perilaku berlandaskan pada pemikiran yang menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara memberi perintah dan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat karyawan, cara menegakkan kedisiplinan, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara menegur, cara memimpin rapat serta hal lainnya. Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

1. Gaya persuasif

Gaya persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan dan pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya refresif

Gaya refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan atau ancaman bawahan merasa ketakutan

3. Gaya partisipatif

Gaya partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk turut aktif berkiprah terhadap organisasi baik secara mental, spiritual, fisik, maupun materil.

4. Gaya inovatif

Gaya inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, ataupun setiap produk terkait dengan kebutuhan mahasiswa.

5. Gaya investigatif

Gaya investigatif adalah gaya pemimpin yang selalu melakukan bawahannya penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga timbul yang dapat menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan merasa enggan atau takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. Gaya inspektif

Gaya inspektif yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya menuntut penghormatan bawahan atau pemimpin yang ingin dihormati.

7. Gaya motivatif

Gaya motivatif yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai gagasan atau ide-ide baik program kerja maupun kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide atau gagasan dapat dipahami oleh bawahan sehingga tertarik untuk merealisasikan.

8. Gaya naratif

Gaya naratif yaitu pemimpin yang bergaya banyak bicara namun sesuai dengan apa yang ia kerjakan atau katakanlah pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya edukatif

Gaya edukatif yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

10. Gaya retrogresif

Gaya retrogresif yaitu pemimpin tidak suka melihat maju apalagi melebihi dari dirinya. Sehingga pemimpin dengan gaya seperti retrogresif tidak memberi edukasi kepada bawahannya dan senang melihat bawahannya terbelakang dan tidak menambah wawasan atau pengalaman baru.

2.1.1.5 Hubungan kepemimpinan dengan sumber daya manusia

Tuntutan paradigma pada abad 21 baik profesionalisme, kreatif, inovasi, serta antisipatif merupakan abad yang penuh dengan tantangan dimana sikap dan

perilaku yang harus mampu menyesuaikan diri. Menyebutkan bahwa sifat kompleks dan dinamis organisasi serta lingkungan eksternal saat ini memerlukan kecakapan kepemimpinan yang signifikan. Lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia menghasilkan pemimpin yang efektif yang nantinya membuat perbedaan pada banyak organisasi. Namun, organisasi sepenuhnya mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka, diharapkan aktif memelihara elemen modal sosial seperti membangun hubungan, mendorong kepercayaan, niat baik, dan timbal balik.

Pada abad 21 organisasi yang sukses dipimpin oleh pemimpin yang tidak hanya memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemauan untuk beroperasi secara efektif tetapi juga kemampuan relasional untuk mitra dengan orang lain dalam mewujudkan visi dan tujuan mereka. Dengan sikap dan perilaku, kepemimpinan seseorang harus mampu menembus ketidakpastian menjadi peluang. Oleh karena itu, membangun kebiasaan yang produktif merupakan kunci menuju sukses dalam menembus gonjangan-gonjangan yang ditimbulkan oleh faktor internal dan faktor eksternal, disinilah dituntut kemampuan kepemimpinan mengelola dampak konflik dalam menanggapi kepentingan stakeholders.

Kemampuan kepemimpinan seseorang juga berpotensi besar dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam proses berorganisasi. Faktor sumber daya manusia, faktor manajerial, dan *leadership* merupakan faktor yang krusial dalam pengembangan organisasi. Penempatan personal yang tepat menjadi kunci keberhasilan eksekusi suatu rencana. Bagaimana pun bagusnya struktur rencana akan gagal dalam implementasi karena faktor manusia ini. Kepemimpinan dan

sumber daya manusia adalah *fuel* organisasi yang memerlukan figur-figur yang kompeten.

Rekrutmen yang diwarnai dengan penyuaapan akan menurunkan kualitas sumber daya manusia dan merusak organisasi secara keseluruhan. Dalam prosesnya, sumber daya manusia sangat perlu dilakukan pengembangan untuk kelangsungan suatu organisasi dan menjamin kualitas dari organisasi.

2.1.2 Komunikasi Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi dan Organisasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa inggris yaitu *common, commonness* yang mengandung makna bersama-sama. Sedangkan dari asal bahasa latin, *communication* yang berarti pemberitahuan ataupun pertukaran. Kata sifatnya ialah *communis* dan kata kerjanya ialah *communicare* yang artinya berdialog atau bermusyawarah. Komunikasi adalah suatu proses interaksi sosial antara suatu manusia atau individu dengan individu lainnya. Komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi (Paramita et al., 2016). Dengan adanya interaksi komunikasi, manusia atau individu dapat berhubungan satu Sama lain apakah itu dilakukan dalam kehidupan sehari-hari di dalam rumah tangga, tempat kerja, dipasaran, ataupun cakupan masyarakat luas. Semua manusia tentu memiliki keterlibatan komunikasi.

Tidak hanya pada komunikasi, begitu juga halnya dalam organisasi. Dengan terjaganya komunikasi yang baik dalam organisasi maka dapat memberi pengaruh yang baik terhadap proses yang terjadi dalam organisasi begitupun

sebaliknya. Kurangnya komunikasi antar pemimpin dengan anggotanya maupun antar anggota dalam organisasi itu sendiri akan mengalami kemacetan, penurunan kualitas serta kondisi internal tidak baik lainnya. Organisasi adalah suatu sistem yang mapan yang berasal dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, baik dari jenjang kepangkatan dan pembagian tugas(Wijaya, 2013). Konsep hubungan (*relationship*) merupakan salah satu cirri komunikasi dalam organisasi yang nyata. Organisasi menjadi sebuah jaringan hubungan yang saling bergantung yang berarti bahwa dalam hal ini saling mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain.

Memahami komunikasi organisasi erat kaitannya dengan aspek lain seperti perilaku organisasi secara keseluruhan serta tidak lepas kaitannya dengan pengkajian antar disiplin ilmu, baik itu ilmu komunikasi khususnya maupun ilmu administrasi atau manajemen. Berkaitan dengan apa yang telah dipaparkan sebelumnya maka komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pertunjukan dan penafsiran pesan dari unit-unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Pada definisi tersebut tentu lebih merujuk pada aspek fungsional (objektif). Sedangkan dari sudut pandang subjektif, komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi pada mereka yang memiliki keterlibatan dalam proses transaksi.

Suatu persepsi mengatakan disamping sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, komunikasi dalam organisasi juga merupakan hal utama yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi(Pangumpia, 2013). Dengan menjalin

hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan yang lain dalam suatu organisasi dapat berpengaruh besar dalam proses peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Komunikasi dalam organisasi menjadi titik sentral dalam setiap proses serta hubungan kemanusiaan yang berkaitan dengan kepribadian, sikap dan tingkah laku (Rahmanto, 2004). Komunikasi dalam organisasi selalu menjadi komunikasi yang memiliki hubungan timbal balik demi kepentingan semua pihak dan persamaan semua pemikiran dan sikap.

2.1.2.2 Indikator Komunikasi

Untuk memahami komunikasi, maka ada beberapa indikator yang menjadi acuan dalam berkomunikasi dalam organisasi yang harus diketahui.

a. Isi Pesan

Pesan merupakan semua bentuk penyampaian tertulis maupun lisan yang di kirim secara langsung maupun tidak langsung oleh pengirim kepada penerima. Sedangkan, isi pesan merupakan bagian inti dari perihal yang disampaikan oleh komunikator, misalnya penyampaian kebijakan oleh pihak pimpinan suatu organisasi kepada anggota atau karyawannya.

b. Frekuensi Komunikasi

Frekuensi berkomunikasi yang dimaksud adalah tingkat kekerapan atau seberapa sering aktivitas komunikasi terjadi. Semakin kerap komunikasi terjalin antara pimpinan kepada karyawan, antara karyawan terhadap karyawan lain, maka semakin baik roda kepemimpinan berjalan.

c. Keterbukaan

Keterbukaan adalah kesediaan melakukan komunikasi kepada orang lain. Dalam suatu organisasi, keterbukaan berkaitan dengan frekuensi. Seorang pemimpin apabila memiliki keterbukaan terhadap anggotanya dapat dipastikan tingkat kekerapan komunikasi terhadap anggotanya terjalin erat.

d. Kerjasama

Kerjasama adalah usaha yang dilakukan secara bersama baik antar individu ataupun kelompok yang memiliki yang memiliki tujuan yang sama oleh kedua pihak untuk memperoleh hasil secara efektif.

2.1.2.3 Komponen Komunikasi

Komponen atau unsur dasar komunikasi adalah suatu proses dimana komunikasi dapat terjadi dengan adanya perpaduan atau kombinasi dari berbagai tahapan komunikasi melalui wadah atau media yang mendukung dalam mencapai komunikasi yang efektif. Berikut ini yang termasuk dalam komponen-komponen komunikasi yaitu :

- a. Komunikator/Pengirim pesan yang menjadi sumber datangnya informasi, efektivitas komunikasi dapat terjalin dengan adanya pemilihan simbol bermakna yang bergantung pada siapa yang menjadi sasaran dan sikap komunikator.
- b. Pesan yang dikirimkan apakah bersifat verbal atau non verbal dan yang tidak kalah penting ialah isi dari pesan tersebut telah dipahami oleh pengirim pesan dan mampu memberikan respon yang baik dari penerima.
- c. *Encoding* yaitu pertemuan antara proses pengambilan dan pengiriman pesan pada suatu bentuk untuk berbagi kepada pihak lain. Pada tahap ini tentu ada

persiapan yang memadai, baik dari segi bahasa yang digunakan dan metode *decode* yang digunakan.

- d. Media komunikasi atau saluran yang digunakan dapat berupa media cetak, televisi, via internet serta media lainnya yang mendukung saluran komunikasi yang tepat agar pesan dapat tersampaikan dengan efektif.
- e. Penerima pesan atau *receiver*, tingkat keberhasilan komunikasi apabila penerima pesan dapat memahami maksud dari pesan yang diterima, sehingga pengirim pesan harus pandai dan jeli memahami kondisi dari penerima.
- f. *Feedback* atau umpan balik yang di dapatkan dari penerima dapat membantu kita untuk mengukur sukses atau tidaknya suatu komunikasi.

Komponen-komponen tersebut sama penting meskipun bisa saja salah satunya akan mendapat tekanan pada situasi tertentu, komponen ini berperan sebagai suatu proses komunikasi yang sederhana(Rahmanto, 2004).

2.1.2.4 Bentuk Komunikasi

Mengklasifikasikan bentuk-bentuk komunikasi dalam organisasi dari beberapa pakar tentu berbeda-beda dari sudut pandang masing-masing. Berdasarkan jenisnya ada beberapa bentuk komunikasi organisasi yang perlu diketahui yang mendukung kegiatan organisasi, yaitu :

- a. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang diketahui langsung. Komunikasi interpersonal meliputi perilaku verbal dan nonverbal, sopan santun, dan perilaku hal ini menyangkut isi pesan dan bagaimana isi pesan disampaikan.

b. Komunikasi kelompok kecil

Kelompok kecil adalah suatu kumpulan individu yang dapat memengaruhi satu sama lain dan mempunyai 4 komponen dasar yaitu input atau masukan, proses, output atau hasil.

c. Komunikasi publik

Komunikasi publik juga banyak kita jumpai dalam organisasi, seperti memorandum karyawan, advertensi serta dalam hubungannya dengan lingkungan organisasi.

2.1.2.5 Fungsi Komunikasi Organisasi

Komunikasi memberi peluang bagi kita untuk melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan, oleh karena sebab itu komunikasi mempunyai fungsi dalam kehidupan seseorang (Ardiansyah, 2011). Berikut fungsi-fungsi tersebut dijelaskan :

1. Pertumbuhan individu, kita berkembang serta tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan sekitar. Semakin sering kita berkomunikasi maka semakin banyak pengalaman diperoleh, semakin berkembang kita sebagai manusia.

2. Belajar, merupakan salah satu hal yang erat hubungannya dengan pertumbuhan. Kaitannya ialah, belajar berarti pengumpulan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara menyeluruh.
3. Kesadaran diri, kita menyadari akan diri kita dengan berkomunikasi. Kita mendapatkan informasi Dari orang lain baik langsung ataupun tidak langsung mengenai karakter diri kita.
4. Integrasi dengan lingkungan, kita semua berada dalam satu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang, serta benda lain. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual kadangkala disebut kerangka acuan. Untuk hidup didalam dunia perseptual, tentu kita mampu mengubah pikiran dan tingkah laku secara terus menerus. Ada beberapa ciri umum komunikasi antara lain yaitu :
 - a) Bersifat dinamis dan berkelanjutan yaitu proses memberi dan menerima informasi tetap berlangsung tanpa henti.
 - b) Memiliki fungsional dan bertujuan dalam mendapatkan penguatan sosial serta mampu beradaptasi dengan lingkungan.
 - c) Bersifat sosial dengan membangun interaksi atau komunikasi kepada orang lain.
 - d) Bersifat kompleks dan prosesnya tidaklah sederhana karna melibatkan manusia yang kompleks dan sulit diramalkan.

2.1.2.6 Dimensi Komunikasi Organisasi

Proses penyampaian pesan ataupun pertukaran informasi mempunyai berbagai dimensi :

1. Komunikasi verbal dan nonverbal

Komunikasi verbal merupakan proses pertukaran definisi dengan menggunakan kosakata. Sedangkan komunikasi nonverbal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi tanpa menggunakan kosakata tapi dengan bahasa isyarat seperti ekspresi wajah, gerakan tangan dan tubuh, dan sebagainya. Dalam kehidupan sehari-hari, seseorang dapat berkomunikasi verbal, nonverbal, bahkan menggunakan keduanya secara bersamaan. Misalnya, ketika seseorang merasa marah dengan memperlihatkan ekspresi wajah marah semabri mengucapkan suatu perkataan kepada seseorang yang ia marahi.

2. Komunikasi satu arah dan dua arah

Pada komunikasi seperti ini, yang menjadi penekanan ialah arus pesan. Pada komunikasi satu arah, pesan hanya mengalir dari pengirim pesan. Sedangkan pada komunikasi dua arah arus pesan mengalir pada kedua pihak yakni dari pengirim dan penerima, disisnilah terjadi pergantian dimana pengirim menjadi penerima ataupun sebaliknya. Jika dibandingkan, komunikasi dua arah lebih baik ketimbang komunikasi satu arah. Sebab, komunikasi dua arah terjadi interkasi atau diskusi antara pengirim dan penerima pesan dan semua kompenen mengalami keterlibatan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau pencapaian dari sebuah kerja yang dapat dinyatakan apakah berhasil atau tidak. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah pencapaian proses kerja oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun kinerja juga disebut prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta perspsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2009). Selain itu, kinerja adalah prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

Ada juga mengatakan bahwa kinerja memiliki makna yang sama dengan sebutan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja memiliki arti dengan cakupan yang luas. Sedangkan *performance* mengandung makna dalam artian yang sempit.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Untuk mengukur pencapaian suatu kinerja, diperlukan Indikator kinerja terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut :

a. Kuantitas

Kuantitas pada umumnya adalah banyaknya atau jumlah sesuatu. Kuantitas kerja adalah banyaknya aktivitas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan yang diukur berdasarkan hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas identik dengan mutu atau baik buruknya sesuatu. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dinilai dari tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan dukungan sumber daya lain dan mendekati hasil yang sempurna.

c. Keandalan

Keandalan adalah suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah rutinitas masuk kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan dengan tetap memperhatikan jam kerja.

e. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja pada umumnya tidak hanya pada kemampuan melakukan pekerjaan oleh diri sendiri tetapi juga dengan kolaborasi menyelesaikan pekerjaan bersama orang lain.

2.1.2.4 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Umumnya bahwa orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan serta minat karyawan.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan atas peranan karyawan.
- c. Semangat atau tingkat motivasi kerja.

Namun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi juga kombinasi ketiga hal tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap karyawan, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara

keseluruhan. Selain itu dari ketiga faktor diatas, ada juga faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan seperti faktor individu dan lingkungan. Adapun faktor individu yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Usaha yang menunjukkan energy fisik dan mental yang baik
- b. *Abilities* yakni sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas
- c. *role/task perception* ialah segala perilaku aktivitas yang menjadi keperluan individu dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. kondisi fisik
- b. peralatan
- c. waktu
- d. material
- e. pendidikan
- f. pelatihan

faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu. Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau kinerja haruslah dilihat dari 2 sudut pandang, yaitu:

- a. melihat dari aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran kinerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

- b. Perilaku dari individu itu sendiri dalam mengusahakan untuk mencapai keberhasilan sesuai standar yang ditetapkan.

2.1.3.5 Sasaran Penilaian Kinerja

Dalam sebuah organisasi, para karyawan, manajer dan perangkat lain juga melakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian dilakukan lebih mengarah kepada kinerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, dan manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Apakah sudah bekerja sesuai dengan standar organisasi atau belum? Penilaian prestasi atau kinerja merupakan sebuah proses yang bersifat formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Proses penilaian kinerja bertujuan untuk memberi pemahaman mengenai prestasi kerja karyawan. Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses penilaian unsur-unsur. Kegiatan ini tentu diawali dengan melakukan analisis pekerjaan untuk mengenali unsur-unsur yang akan jadi objek pengamatan.

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian sesuai tingkat prestasi karyawan berdasarkan hasil pengamatan dari observasi. Penilaian belum dapat dikatakan berakhir ketika nilai ditetapkan, melainkan masih perlu lanjutan pengembangan. Ini berarti pihak penilaian tidak sekedar memberi penilaian, tetapi juga dapat melakukan pengembangan apabila ditemukan perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan kinerja karyawan. Walaupun penilaian kinerja terhadap karyawan memiliki banyak manfaat, namun masih banyak pimpinan yang belum bersedia melakukannya dikarenakan beberapa sebab antara lain:

- a. Pihak penilai tidak merasa memiliki atau kurang percaya diri

- b. Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawannya.
- c. Jika hasil penilaiannya buruk, karyawan tidak akan mau menerimanya
- d. Pimpinan maupun karyawan menyadari bahwa penilaian yang buruk dapat berpengaruh terhadap karier seseorang.
- e. Sebagian proses penilaian kinerja tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.
- f. Ada keraguan pada pimpinan untuk memberikan penilaian yang buruk karena tidak ingin dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

2.1.3.6 Manfaat Kinerja

Prestasi kerja atau kinerja memberikan manfaat bagi perusahaan, manajer, dan setiap individu di dalam organisasi Berikut penjelasannya:

- 1. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai acuan untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau tim dalam memperbaiki kinerja karyawan.
 - b. Sebagai peningkatan keterampilan karyawan.
 - c. Memperbaiki proses training
 - d. Meningkatkan komitmen kerja karyawan
 - e. Upaya perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan
 - f. Sebagai upaya basis perencanaan karir karyawan.
 - g. Upaya mempertahankan karyawan berkualitas
 - h. Dapat mendukung program perubahan budaya kerja.
- 2. Bagi manajer
 - a. Untuk membantu upaya klasifikasi kinerja dan harapan perilaku.

- b. Agar dapat memperbaiki kinerja tim dan individu karyawan.
 - c. Memberikan peluang untuk memanfaatkan waktu lebih berkualitas.
 - d. Untuk memberikan penghargaan yang sifatnya nonfinansial bagi karyawan.
3. Bagi karyawan
- a. Sebagai sarana informasi peran dan tujuan karyawan.
 - b. Mendorong serta mendukung kinerja karyawan
 - c. Untuk mengembangkan kinerja karyawan
 - d. Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah langkah untuk mencari perbandingan dari beberapa referensi sebagai acuan atau bahan penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal yang dimuat oleh peneliti menggunakan variabel yang sama.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Varibel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Fadly Pangumpia (2013)	Variabel independen:	Menggunakan metode	Dari hasil analisis regresi linear

	Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Prisma Dana Manado.	iklim komunikasi organisasi, variabel dependen: produktivitas kerja karyawan	korelasi produk moment dan regresi linear berganda	sederhana antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana: terdapat hubungan yang fungsional dan linear dan berarti (bermakna) diantara kedua variabel yaitu Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana.
2.	Aurelia Potu (2013) Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Variabel independen : kepemimpinan motivasi, lingkungan kerja Variabel dependen: kinerja karyawan	Menggunakan Uji analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara.
3.	Bobby Dwiki Putra Cahyanto, I Wayan Mudiarta Utama (2016) Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pt. Cakra tranport utama jimbaran, bali	Variabel independen: Komunikasi organisasi, Lingkungan kerja. Variabel dependen: kepuasan kerja	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda	Komunikasi organisasi pada PT. Cakra Tranport Utama Jimbaran, Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah (2006) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (study empiris pada	Variabel independen : Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi Variabel dependen :	Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima faktor gaya kepemimpinan: gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya supportif, dan gaya pengasuh berpengaruh secara positif dan

	Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)	Kinerja karyawan		signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
5.	Zaenal Afifi, Dennyca Hedrianto Nugroho (2018) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus	Variabel independen : Komunikasi organisasi Variabel dependen : Kinerja aparat pemerintah daerah	Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan metode alternatif Partial Least Square (PLS).	Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pemerintah.
6.	Dimas Okta Ardiansyah (2016) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja(Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung).	Variabel independen: Komunikasi variabel dependen: kinerja karyawan	teknik analisis yang digunakan ialah model persamaan struktural (<i>Structural Equation Modelling – SEM</i>) berbasis varian atau partial <i>least square</i> (PLS).	Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.
7.	Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado	Menggunakan analisis data persamaan regresi linier berganda	Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado.
8.	Kusnendar Sutaryo, Dedi Purwana (2017) The impact of Leadership style and work environment to	Variabel independen: Gaya kepemimpinan , Lingkungan Kerja	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:	1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

	employee's job satisfaction with organizational culture as moderating variable at balai kesehatan penerbangan Jakarta	Variabel dependen: Budaya Organisasi, kepuasan kerja.	analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (persyaratan analisis), dan analisis statistik parametrik (interferensial)	dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,038. 2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,038.
9.	Lalujan Paramita, Victor P.K. Lengkong, Greis M. Sendow (2016) Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara	Variabel independen: Komunikasi Organisasi, Stress kerja. Variabel dependen: Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan.	Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>), diagram jalur, koefisien jalur.	Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Manado di Perum Bulog Divisi Sulawesi Utara.
10.	Reza Zarvedi, Rusli Yusuf, Mahdani Ibrahim (2016) Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya	Variabel independen: Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kompetensi. Variabel dependen: Kinerja pegawai, Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya	Pada penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modelling)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kinerja pegawai dan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya sudah berjalan dengan baik.
11.	Aurelia Dewanggi H.P., Hunik Sri Runing Sawitri (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan dan	Variabel independen: Kepemimpinan, Budaya organisasi Variabel	Menggunakan analisis data regresi persamaan	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja Guru di SMA Kabupaten Wonogiri.

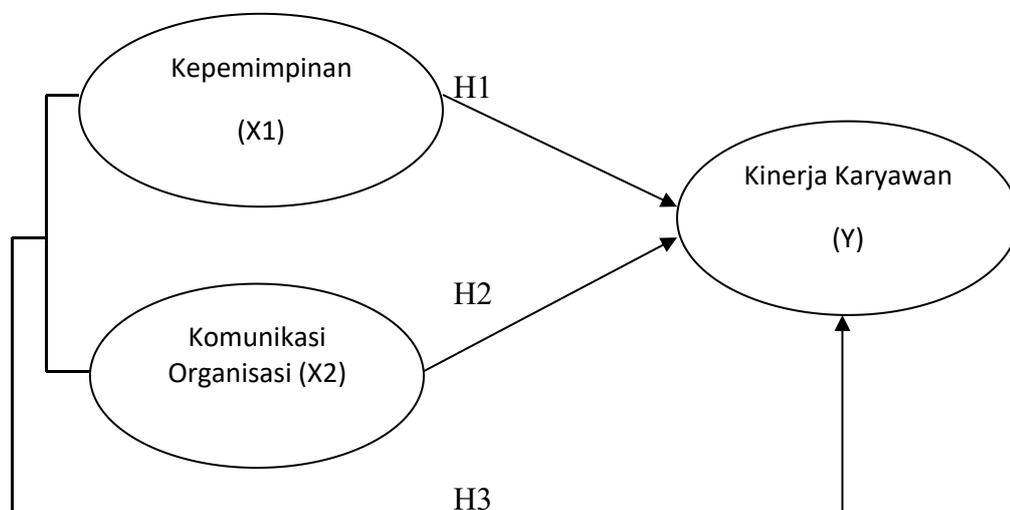
	budaya organisasi pada Kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening	dependen: Kinerja Guru di SMA Kabupaten Wonogiri		
12.	Fikri DjafarFadude, Hendra N. Tawas, Jane Grace Poluan (2019) Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Bank syariah mandiri Cabang Bitung	Variabel independen: Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kompetensi. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
13.	Hendra Hadiwijaya (2015) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit usaha pengembangan dan lingkungan pt. Perkebunan mitra ogan Baturaja	Variabel independen: Kepemimpinan, Motivasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisi regresi berganda	Gaya kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Unit Usaha PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.
14.	Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, Leonardo Budi Hasiholan (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada laundry Elephant King	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi. Variabel dependen: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda	a) ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. b) ada pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual suatu bentuk hubungan atau keterkaitan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya yang menjadi pokok permasalahan untuk diteliti. Seperti adanya pengaruh dari kepemimpinan, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo seperti pada gambar berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Tabel 2.2

Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber Rujukan
1.	Gaya kepemimpinan (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mengambil keputusan - Kemampuan memotivasi - Kemampuan komunikasi - Kemampuan mengendalikan bawahan - Penuh tanggung jawab - Kemampuan mengendalikan emosional 	-KBBI
2.	Komunikasi Organisasi (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> - Isi pesan - Frekuensi komunikasi - Keterbukaan - Kerjasama 	
3.	Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Keandalan - Tingkat kehadiran - Kemampuan bekerja 	-Simanjuntak (2011)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil atau dugaan sementara terhadap pokok penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Adapun hasil sementara atau hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo.
2. Diduga Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo.
3. Diduga Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) KotaPalopo.

BAB III

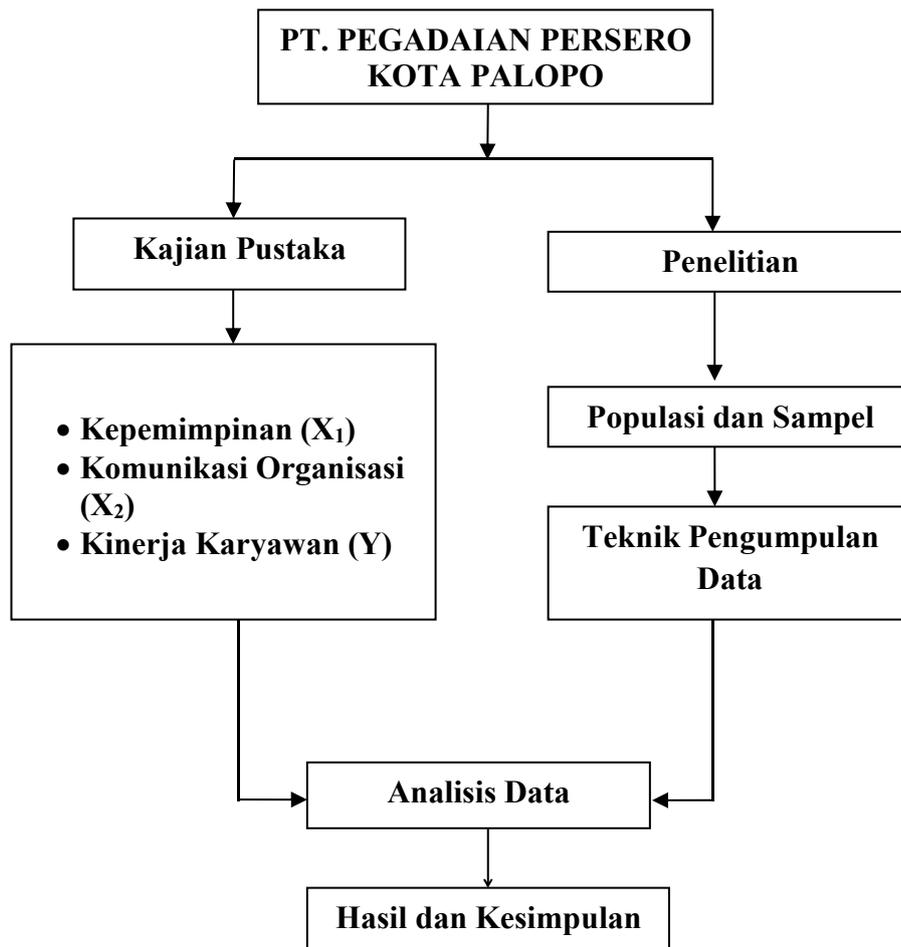
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian secara luas adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Komponen desain dapat mencakup semua struktural penelitian diawali Dari ide sampai di peroleh hasil penelitian.

Gambar 3.1

Desain Penelitian



3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek atau lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo, dengan asumsi bahwa hal-hal terkait sumber daya manusia sangat memerlukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kinerja pada karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan aloksi waktu selama 2 bulan yakni dari bulan Agustus sampai dengan September 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah semua objek atau subjek yang memenuhi syarat dan berada pada suatu tempat atau wilayah yang berkaitan dengan pokok penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini objek yang akan diteliti sebagai sampel yaitu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo. Sampel penelitian ini ditentukan dengan jumlah karyawan yang mengisi angket atau kuesioner yang disebarakan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo dengan prediksi populasinya kurang lebih 100 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data terbagi menjadi dua yakni data kualitatif dan data kuantitatif. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif, data kuantitatif merupakan data berbentuk angka atau bilangan.

3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu primer yang didapatkan langsung dari sumber data atau responden melalui pengisian kuesioner oleh karyawan yang ada pada lokasi penelitian dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung tetapi melalui orang lain atau dokumen lain.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menunjang penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo berupa kuesioner. Kuesioner merupakan suatu daftar teks pertanyaan yang perlu dijawab responden dengan 5 alternatif pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Metode lainnya adalah wawancara, yakni pertemuan dua orang untuk saling bertukar informasi dengan Tanya jawab langsung. Pada penelitian ini, penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak Pimpinan pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Untuk meningkatkan kualitas penelitian dengan baik, maka penelitian seharusnya dilakukan dengan tepat. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji agar diketahui apakah data hasil penelitian benar-benar akurat sehingga dapat dikatakan valid. Karena instrumen yang digunakan pada penelitian ini berbentuk kuesioner maka uji validitas data dilakukan dengan uji validitas isi, dengan menghitung korelasi skor item dengan skor total menggunakan analisis *corrected item-total correlation*. Karakteristik dinyatakan valid atau tidak valid apabila korelasi r hitung lebih besar dibandingkan korelasi r tabel pada taraf signifikan 0,05 atau 5%.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan adalah untuk mengukur ketetapan internal dari indikator tiap-tiap variabel yang dapat menunjukkan tingkatan suatu indikator butir pernyataan dikatakan andal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Nilai uji reliabilitas diperoleh melalui pengujian dengan metode *cronbach alpha*(α). Tingkatan korelasi hubungan antar butir pernyataan kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

3.7 Definisi Operasional

Dalam penyusunan ini adapun digunakan definisi variabel dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Table 3.1

Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mampu memberi pengaruh terhadap orang lain demi tercapainya suatu sasaran, visi misi atau tugas dan mampu mengendalikan atau mengarahkan organisasi dengan metode yang lebih kohesif.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mengambil keputusan - Kemampuan memotivasi - Kemampuan komunikasi - Kemampuan mengendalikan bawahan - Penuh tanggung jawab - Kemampuan mengendalikan emosional 	Ordinal
2.	Komunikasi Organisasi (X2)	Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pertunjukan dan penafsiran pesan dari unit-unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Isi pesan - Frekuensi Komunikasi - Keterbukaan - Kerjasama 	Ordinal
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil atau pencapaian dari sebuah kerja yang dapat dinyatakan apakah berhasil atau tidak.	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Keandalan - Tingkat kehadiran - Kemampuan bekerja 	Ordinal

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam pengumpulan data untuk digunakan oleh peneliti dalam proses penelitian agar dapat tersusun secara sistematis serta memudahkan dalam pengolahan. Instrumen pengumpulan data biasanya digunakan untuk merekam data secara kuantitatif yang hendak dikumpulkan dan tidak lepas kaitannya dengan metode pengumpulan data. Untuk penelitian menggunakan angket atau kuesioner pada penelitian kuantitatif yang diutamakan ialah data responden yang dapat dikuantifikasi untuk diolah secara statistic. Sedangkan yang menyimpang dari itu tidak perlu dihiraukan.

3.9 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan suatu bentuk persamaan regresi yang terdapat satu variabel dependen atau terikat (Y) dan lebih dari satu variabel independen atau variabel bebas (X). Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Komunikasi Organisasi
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standar kesalahan

Berdasarkan regresi linier berganda, analisis determinasi (R^2) juga dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi model independen. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dilakukan pengujian regresi secara parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

3.7.1 Uji Parsial(Uji t)

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual untuk menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari perbandingan nilai signifikan dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikan kurang dari 0,05.

3.7.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji statistic F digunakan untuk menunjukkan apakah setiap variabel independen apabila dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan menggunakan uji f dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Pegadaian Persero

Pegadaian adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang keberadaannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan yang dipisahkan. Pegadaian sebagai salah satu lembaga keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Sejarah pegadaian berawal saat VOC mendirikan suatu lembaga keuangan Bank Vank Leening yang menghibakan kredit dengan sistem gadai pada tahun 1746. Namun, pada tahun 1811 dimana kekuasaan diambil alih oleh pemerintah Inggris, Bank Van Leening dibubarkan dan secara terbuka hak keleluasan mendirikan usaha pegadaian diberikan kepada masyarakat. Sehingga, untuk pertama kali pegadaian negara pertama berhasil didirikan di Sukabumi pada tanggal 1 April 1901.

Adapun pegadaian pada saat itu masih berbentuk lembaga resmi Jawatan. Pada tahun 1961, berdasarkan Peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) No. 19 tahun 1960 jo peraturan pemerintah (PP) No. 178 Tahun 1961 bentuk badan hukum beralih menjadi PN. Tahun 1969 bentuk badan hukum PN berubah menjadi PERJAN berdasarkan PP No. 7 1969. Selang beberapa tahun

kemudian bentuk badan hukum beralih menjadi PERUM atas PP No. 10 tahun 1990 dan kemudian dipebarui dengan PP No. 103 tahun 2000. Pada akhirnya bentuk badan hukum berubah dari PERUM menjadi PERSERO pada tanggal 1 April 2012 sampai sekarang berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2012.

4.1.2 Jenis jenis Pegadaian

Dalam perkembangannya Pegadaian terbagi dalam dua jenis yaitu pegadaian konvensional dan pegadaian syariah.

1. Pegadaian Konvensional

Pegadaian konvensional merupakan sistem pinjaman kepada nasabah dengan hukum gadai menggunakan sistem pencatatan yang masih manual, memberlakukan bunga serta tarif jasa simpanan yang relatif besar.

2. Pegadaian Syariah

Pegadaian syariah pada umumnya sama dengan pegadaian konvensional yang memberikan pinjaman terhadap nasabah dengan hukum gadai dan menggunakan pencatatan manual, hanya saja pegadaian syariah menggunakan dasar syariat Islam dengan sistem bagi hasil yang disyariatkan (non bunga) serta tarif jasa simpan dan biaya administrasi yang relatif kecil.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Pegadaian sebagai lembaga keuangan BUMN non bank memberikan pinjaman kredit tanpa merugikan lembaga keuangan non formal bisa saja dana dari masyarakat. Sehingga, pegadaian mempunyai tugas pokok penyalur dana

pinjaman atas dasar hukum gadai dan usaha-usaha lain yang berhubungan dengan tujuan pegadaian atas dasar materi.

Adapun fungsi Pegadaian dalam menjalankan tugasnya sebagai berikut:

1. Sebagai pengelola penyaluran dana pinjaman dengan hukum gadai yang mudah, cepat, serta aman.
2. Mengelola semua bentuk dana, karyawan, perlengkapan, jenjang pendidikan serta pelatihan.
3. Bertekad dalam penciptaan dan pengembangan usaha-usaha yang dapat memberi keuntungan terhadap kedua belah pihak baik pihak perusahaan maupun nasabah.
4. Sebagai pengelola organisasi dalam mekanisme pelaksanaan pegadaian.
5. Untuk mengembangkan dan mengawasi proses pengelolaan pegadaian.

4.1.3 Visi dan Misi PT. Pegadaian Persero

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Pegadaian dengan mempertimbangkan strategi yang ada, maka Visi PT. Pegadaian Persero adalah sebagai berikut:

” Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat”

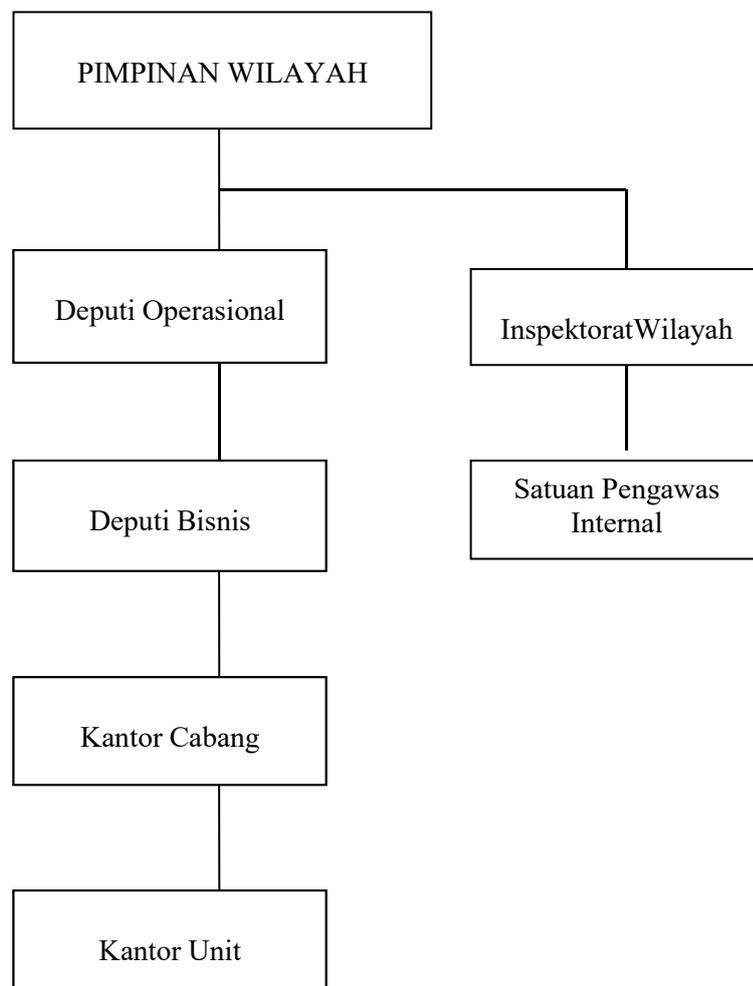
Berdasarkan Visi PT. Pegadaian Persero diatas maka Misi Pegadaian dalam mewujudkan visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.

2. Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai kepada nasabah serta pemangku kepentingan.
3. Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui bisnis proses yang sederhana, teknologi informasi yang handal serta mutakhir, sumber daya manusia yang profesional berbudaya kinerja baik

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pegadaian



4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo. Untuk menjabarkan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian berikut tabel deskripsi profil responden berdasarkan: jenis kelamin, masa kerja, dan riwayat pendidikan. Sebagaimana disajikan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang disebar	76
2.	Kuesioner yang dikembalikan	40
3	Kuesioner yang tidak dikembalikan	36
4	Tingkat pengembalian	$40/76 \times 100\% = 52,60\%$

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa 76 kuesioner yang disebar, terdapat 36 kuesioner yang tidak mendapat respon atau tidak dikembalikan oleh responden, dan sebanyak 40 kuesioner yang dikembalikan. Sehingga persentase tingkat pengembalian kuesioner adalah 52,60%.

Penyebaran sebanyak 76 kuesioner dilakukan pada tanggal 10 Agustus 2020 sekaligus pengumpulan pada waktu yang sama, Sebanyak 40 kuesioner dikembalikan dapat diolah seluruhnya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	28 Orang	70%
Wanita	12 Orang	30%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 28 orang (70%) sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 12 orang (30%). Berarti responden jenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin wanita. Data ini menunjukkan bahwa PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo memiliki karyawan jenis kelamin pria lebih banyak daripada karyawan jenis kelamin wanita. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja data dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-10 Tahun	27 Orang	67,5%
11-20 Tahun	11 Orang	27,5%
21-30 Tahun	2 Orang	5,0%
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.3 di atas diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun lebih mendominasi sebesar 67,5%. Sedangkan ada sebanyak 2 karyawan yang masa kerjanya 21-30 tahun, menurut informasi karyawan tersebut hampir memasuki masa pensiun. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	21 Orang	52,5%
D3	1 Orang	2,5%
S1	18 Orang	45%
S2	-	-
Total	40 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 21 orang(52,5%), D3 sebanyak 1 orang (2,5%), S1 sebanyak 18 orang (45%) sedangkan jenjang pendidikan S2 untuk sementara belum ada.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data pada suatu kuesioner valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor setiap butir pernyataan responden dengan total skor variabel sehingga diperoleh nilai *pearson correlation*. Untuk mengetahui valid tidaknya butir pernyataan dapat menggunakan rumus r hitung $>r$ tabel maka dikatakan valid, Sebaliknya Jika r hitung $<r$ tabel maka dikatakan tidak valid. Penentuan r tabel yaitu $df = N-k$ dengan taraf signifikansi 5% jadi angka r tabel yang didapat dari distribusi $df = 42-3 = 39$ jadi (0.308). Adapun data hasil uji validitas penelitian ini, disajikan pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.653	valid
		X1.2	0.557	valid
		X1.3	0.441	valid
		X1.4	0.645	valid
		X1.5	0.698	valid
		X1.6	0.76	valid
		X1.7	0.606	valid
		X1.8	0.616	valid
		X1.9	0.622	valid
		X1.10	0.629	valid
2	Komunikasi Organisasi	X2.1	0.39	valid
		X2.2	0.723	valid
		X2.3	0.663	valid
		X2.4	0.601	valid
		X2.5	0.608	valid
		X2.6	0.635	valid
3	Kinerja Karyawan	Y1	0.335	valid
		Y2	0.54	valid
		Y3	0.705	valid
		Y4	0.545	valid
		Y5	0.472	valid
		Y6	0.615	valid
		Y7	0.52	valid
		Y8	0.719	valid
		Y9	0.75	valid

Sumber: Output SPSS (olahan data primer), 2020

Dari tabel diatas, instrumen kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pernyataan dinyatakan valid Karena korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari r tabel yakni 0.308.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama maka dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas. Suatu data atau instrument dikatakan reliabel apabila data yang digunakan tersebut beberapa kali diukur dengan objek yang sama menghasilkan jawaban atau data yang sama pula. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *cronbach's alpha*. Pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* >0.6 dan nilai *cronbach's alpha* dimaksud, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.818	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0.652	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.735	Reliabel

Sumber: Output SPSS (olahan data primer), 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, semua variabel yang menjadi instrument dalam penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *cronbach's alpha* > 0.6 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau reliabel.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan pada penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel. Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik

secara parsial maupun simultan dapat diuji melalui persamaan regresi linear berganda. Adapun hasil uji regresi linear berganda mengenai data penelitian ini, disajikan dalam tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Nilai B	Nilai Error
Constan	4.15	3.358
Gaya Kepemimpinan	0.044	0.061
Komunikasi Organisasi	1.265	0.107

Sumber: Output SPSS (olahan data primer), 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.150 + 0.044X_1 + 1.265X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui beberapa hal, berikut penjelasannya:

- Nilai konstanta sebesar 4.150 dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas dalam hal ini meliputi Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 4.150.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.044 menggambarkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat 1 poin, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja karyawan sebesar 4.150.
- Koefisien regresi Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 1.265 menggambarkan bahwa apabila variabel Komunikasi Organisasi (X2)

meningkat 1 poin, maka dapat mengakibatkan peningkatan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 1,265 satuan.

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel-variabel independen. Dalam hal ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi. Adapun hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dimaksud, disajikan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Nilai Korelasi (R)	R Square	Koefisien adjusted R Square	Std. error
1	0,895	0,801	0,791	1,836

Sumber: Output SPSS (olahan data primer), 2020

Data pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.895 atau 89.5% yang berarti hubungan atau korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dikatakan sangat baik dimana nilai koefisien korelasinya diatas 0.5 (5%). Sedangkan, koefisien *adjusted R square* sebesar 0.791 atau 79.1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi sebesar 79.1% sedangkan sisanya sebesar 20.9% (100% - 79.1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dikaji dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Parsial (t)

Pengujian secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi dari setiap variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0.05. Jika nilai signifikansi pada tabel lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan berpengaruh dan begitupun sebaliknya.

Selain itu, cara lain untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, terlebih dahulu mencari derajat kebebasannya (*degree of freedom*) menggunakan rumus $df = 42 - 3 - 1 = 38$ jadi t tabelnya besar 1.685. Jika nilai t tabel lebih kecil dari pada t hitung maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Data yang dimaksud disajikan pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tingkat Pengaruh	Gaya Kepemimpinan (X1)	Komunikasi Organisasi (X1)
Nilai t	0,733	11.860
Nilai Sig.	0,468	0,000

Sumber: Output SPSS (olahan data primer), 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang dilakukan dengan uji t pada model regresi linear berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 4.9, dimana variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.468. hal ini mengindikasikan bahwa H_1 ditolak, berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini juga diperkuat dengan perbandingan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0.733 < 1.685$).
- b) Hipotesis kedua pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa variabel independen (Komunikasi Organisasi) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00 yang berarti variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), dimana tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel dependen (Komunikasi Organisasi) lebih dari 0.05. Hasil Pengujian tersebut juga diperkuat dengan perbandingan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($11.860 > 1.685$).

4.4.4 Pengujian Simultan (F)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen melalui uji F dengan taraf signifikansi 0.05 (5%). Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0.05 maka seluruh variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hal ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara F tabel dengan F hitung dengan terlebih dahulu mencari derajat kebebasannya (*degree of freedom*) menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan df_2

= $n - k$, jadi $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 42 - 3 = 39$ maka nilai F tabel sebesar 3.24. Hasil uji simultan (uji F) dimaksud, dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Simultan (F)

Model	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi Organisasi (X2)	74.628	.000

Sumber: Output SPSS (olahan data primer), 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 74.628 dan tingkat signifikansi sebesar 0.00. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_1 H_2 diterima. Hal ini juga diperkuat dengan perbandingan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($74.628 > 3.24$). Sehingga demikian disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti sebagai pembuktian dari hipotesis dalam studi ini.

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Pegadaian (Persero) kota Palopo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini ditemukan adanya bukti yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo.

Kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada organisasi maupun gaya kepemimpinan. Efektivitas gaya kepemimpinan bisa terjadi pada dua hal bahwa gaya kepemimpinan bisa efektif dalam situasi tertentu tapi tidak efektif pada situasi dan kondisi yang lain. Peran pemimpin tidak hanya untuk melatih diri dalam meningkatkan efektivitas tapi juga mampu menciptakan lingkungan organisasi dimana seorang pemimpin dan bawahannya dapat bekerja dengan baik.

Tidak signifikannya Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo didasarkan pada hasil rekapitulasi responden yang sebagian merespon kurang setuju dari beberapa butir pernyataan. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Billy Tamarindang, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang lain. Misalnya pada penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Fikri Djafar Fadude, dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Palopo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditemukan adanya bukti bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa penerapan aktivitas komunikasi organisasi yang baik dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kualitas kerja karyawan.

Tingkat signifikansi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo telah mengutamakan dan menjalin dengan baik proses komunikasi. Hasil penelitian ini juga menandakan bahwa pemanfaatan media komunikasi informasi sebagai akses telah terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Bobby Dwikil, dkk (2016) yang menyimpulkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian oleh Zaenal Afifi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo" yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo, tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa baik buruknya Gaya kepemimpinan seseorang tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo. Hasil analisis ini tidak sejalan dengan hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo
2. Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa Komunikasi Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo telah berjalan lancar dan baik dan telah memenuhi indikator komunikasi organisasi. Semakin baik penerapan komunikasi organisasi perusahaan akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Organisasi(X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo secara bersama-sama (simultan), menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa Gaya

Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi yang diterapkan PT. Pegadaian (Persero) Kota Palopo telah memenuhi kriteria atau indikator Kinerja Karyawan.

a. Saran

Adapun saran yang ingin dikemukakan oleh dari proses penelitian ini sebagai berikut:

- a) Bagi segenap Pimpinan serta karyawan PT. Pegadaian (Persero) kota Palopo yang menjadi objek serta subjek penelitian ini agar mempertahankan serta lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai visi dan misi yang perusahaan.
- b) Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan kasus serupa diharapkan tidak hanya berfokus pada satu variabel dan subjek yang sama seperti pada penelitian ini. Akan tetapi, diharapkan dapat melakukan penelitian yang dapat menggambarkan lebih luas lagi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi organisasi terhadap kualitas kerja guna mendukung peningkatan kualitas SDM.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifi, Z., & Nugroho, D. H. (2018). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: studi kasus kabupaten kodus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98–107.
- Ardiansyah, D. O. (2011). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Cahyanto, B. D. P., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3248–3273.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. bank syariah mandiri cabang bitung. *Jurnal EMBA*, 7(1), 31–40.
- H.P., A. D., & Sawitri, H. S. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Ogrganisasi pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(1), 43–54.
- Hadiwijaya, H. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit usaha pengembangan dan lingkungan pt. Perkebunan mitra ogan baturaja. *JURNAL Ekonomi Dan Bisnis (JENIUS)*, 5(1), 37–56.
- Ishak, A. (2012). Peran Public Relations dalam Komunikasi Organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 1(4), 373–380.
- Lutfi, M., & Siswanto. (2018). Kepemimpinan Transformasional dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 192–200.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Otganisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado. *Acta Diurna*, 3(2).
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 131–142.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2)* (Emjy (ed.); 1st ed.). Zifatama Publisher.

- Purnomo, D. E., & Saragih, D. H. J. (2016). *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kpemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Stdui Manajemen & Organisasi*, 3(2), 69–81.
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan komunikasi dalam suatu organisasi. *Jurnal Komunikolog*, 1(2), 59–75.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Susanto, B. (2019). Exploration Of Asia Leadership Theory: Looking For an Asian Role in The Field of Leadership Theory. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 67–78.
- Sutaryo, K., & Purnama, D. (2017). The Impact Of Leadership Style and Work Enviroment to Employee’s Job Satisfaction With Organization culture as moderating variable at Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 139–161.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1599–1606.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115–126.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya. *Media Komunikasi FIS*, 12(2), 29–38.
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya. *JURNAL PERSPEKTIF EKONOMI DARUSSALAM*, 2(2), 201–217.

