



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FERAYATNA SARI
NPM : 1625311156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FERAYATNA SARI
NPM : 1625311156
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI,
DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA
ABADI MEDAN.

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN

(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FERAYATNA SARI
NPM : 1525311156
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI,
DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA
ABADI MEDAN.

MEDAN, MEI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferayatna Sari
NPM : 1625311156
Fakultas/Program Studi: Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saptasentosa Jaya Abadi Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2019

The image shows a yellow postage stamp with the text 'ETERAI EMPEL' at the top, a small emblem in the center, and '000 RIBU RUPIAH' at the bottom. A handwritten signature is written over the stamp.

(FERAYATNA SARI)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FERAYATNA SARI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 02 Februari 1994
NPM : 1625311156
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Pelita 1 Gg. Sani No. 9 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



(FERAYATNA SARI)

1549/perp/HP/2018

tidak akan tidak ada sangkut pautnya dengan UPT Perpustakaan

Medan, 15 DEC 2018

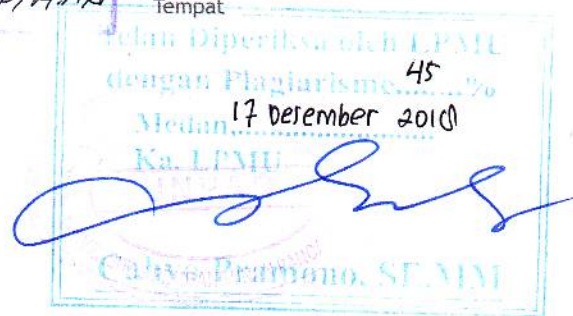
FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Desy Arisoni Hrp, A.Md

Medan, 12 Desember 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FERAYATNA SARI
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 02 Februari 1994
Nama Orang Tua : KHAI RIZAL
N. P. M : 1625311156
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085297405931
Alamat : JL. PELITA I GG SANI

Datang bermohon kepada Bapak/ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0

Total Biaya : Rp. 2,100,000

UKT. 1-6

Rp. 4.200.000

6.300.000

Handwritten signature and date: 14/Des/2018, (DAFTAR RISET)

Diketahui/Disetujui oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya
FERAYATNA SARI
1625311156

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Toiyib Daulay, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST, M.Si
 Nama Mahasiswa : FERAYATNA SARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311156
 Bidang Pendidikan : SI (Strata Satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, komunikasi, dan kerja Sama Tim Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN	
1/11/2018	BAB I BAB II BAB III	[Signature]	seperti hipotesis	
2/11/2018	BAB IV Bab V Bab VI Bab VII		[Signature]	seperti hipotesis
3/11/2018	ace Bab VIII Bab IX		[Signature]	seperti Bab VIII Bab IX

Medan, 22 November 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 Dr. M. Toiyib Daulay

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Tojib Daulay, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST, M. Si
 Nama Mahasiswa : FERAYATNA SARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311156
 Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, komunikasi, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
25/9/2018	<ul style="list-style-type: none"> - Perkuat latar Belakang Masalah - Perhatikan Identifikasi masalah - Perbaiki landasan teori 		
30/10/2018	<ul style="list-style-type: none"> - Sesuaikan penulisan sesuai ejaan EYD dan Skripsi - Tambahkan esensi pembahasan sesuai Bab III - Sesuaikan pembahasan dengan hipotesis. - Perbaiki Kuesioner 		
2/11/2018	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Kesimpulan dan saran - Perkuat saran sesuai dengan hasil pembahasan - perbaiki Abstrak 		
22/11/2018	Ace untuk reading mej. hijau		

Medan, 22 November 2018

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Febrilian Lestario



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAY SE, MM
Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO SE, M.Si
Nama Mahasiswa : FERAYATNA SARI
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311156
Jenjang Pendidikan :
Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI
MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
04/08/2018	BAR I BAR II BAR III Difteri puskesmas Desmoner		tepat aposa sari
06/08/2018	Ace puskesmas Desmoner		Ace Desmoner

Medan, 03 Agustus 2018
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Dr. M. TOYIB DAULAY SE, MM

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOAB DAULAY, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO, SE., MSI
 Nama Mahasiswa : FERAYATNA SARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311156
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01 /08/2018	- Perkuat latar Belakang masalah. - Perkuat Identifikasi Masalah. - Perbanyak teori Bab II.		
04 /08/2018	Sesuaikan penulisan sesuai Ejaan EYD.		
06 /08/2018	Sesuaikan penulisan dengan kaidah penulisan skripsi.		
07 /08/2018	Ace untuk seminar proposal.		

Medan, 07 Agustus 2018

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

(Febrilian Lestario, MSI)

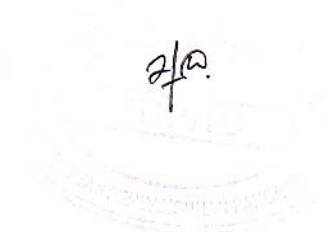
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

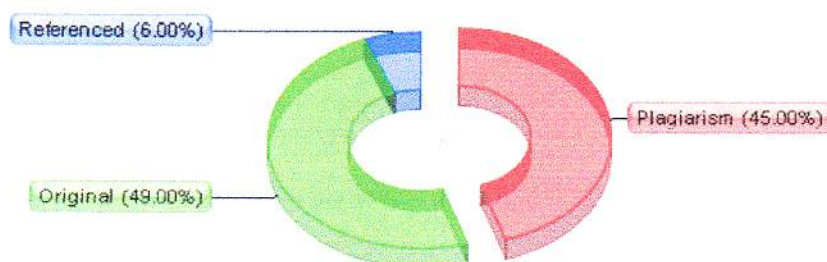
Analyzed document: 08-12-18 7:47:44 AM

"FERAYATNA SARI_1625311156_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 10	wrds: 1516	https://www.jobstreet.co.id/en/companies/725183-pt-sapta-sentosa-jaya-abadi
% 10	wrds: 1281	http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/9772/9358
% 8	wrds: 1158	http://eprints.undip.ac.id/18483/1/Nurjanah2.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

288 - Ok / 61 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

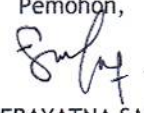
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : FERAYATNA SARI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 02 Februari 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311156
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.50
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA ABADI	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA ABADI	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS MOTIVASI, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA ABADI	<input type="checkbox"/>

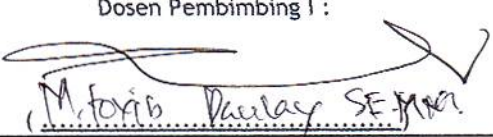
Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 April 2018
 Pemohon,

 (FERAYATNA SARI)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 11-04-2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (M. F. P. Sembiring, SE, MPA)

Tanggal : 11-04-18
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Febrian Testario, S.P., M.Si)



SURAT KETERANGAN

No. 268/A.7/SSJA-1/XII/2018

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang tersebut sebagai berikut :

Nama : FERAYATNA SARI
NRP : 17.0103.01
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 02 Februari 1994
NIK : 1271184202940002
Jabatan : Administrasi HRD
Alamat : Jl. Pelita 1 Gg. Sani No. 9 Medan

Adalah benar bekerja sebagai Administrasi HRD di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi terhitung sejak tanggal **02 Juni 2017** sampai dengan sekarang.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada tanggal : 12 Desember 2018
Yang Menerangkan,

PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI

Marizawati Pohan
Kabag. HRD

Tembusan :
1. Arsip

Branch Office :
Jln. Candi Borobudur No.1 Medan 20112
Telp : (061) 4514173, 4527233
Fax : (061) 4556842
Email : sapta_sentosa@yahoo.com

Head Office / Palm Oil Mill :
Desa Lubuk Pinang
Kec. Lubuk Pinang, Kab. MukoMuko
Bengkulu

Plantation :
Desa Nagari Silaut
Kec. Silaut, Kab. Pesisir Selatan
Sumatera Barat

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No.: 269/A.7/SSJA-1/XI/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marizawati Pohan
Jabatan : Kabag. HRD
Perusahaan : PT Sapta Sentosa Jaya Abadi
Alamat : Jl. Candi Borobudur No. 1 Medan

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ferayatna Sari
NPM : 1625311156
Fakultas/Jurusan : Sosial Sains/Manajemen

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.

Sejak Agustus 2018 sampai dengan Oktober 2018, dan telah pula membahas materi hasil penelitian dengan kami.

Medan, 01 November 2018

PT Sapta Sentosa Jaya Abadi

PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI

Marizawati Pohan
Kabag. HRD

BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Ferayatna Sari. Penulis dilahirkan di Medan Tanggal 02 Februari 1994, anak dari Bapak Khairizal dan Ibu Delima Sari Siregar. Penulis merupakan anak ke 1 dari 3 bersaudara. Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar di SD Muhammadiyah 09 Medan tahun 1999, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 11 Medan Tahun 2005. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 6 Medan pada tahun 2008. Setelah tamat SMK penulis melanjutkan pendidikan Diploma III di Politeknik Negeri Medan pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan strata 1 di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi jurusan Manajemen Angkatan 2017.

Bertepatan pada bulan November 2018 penulis menyelesaikan skripsi dengan judul , **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan”**.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi fenomena yang menunjukkan kinerja karyawan yang kurang optimal pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan. Dari pengamatan di lapangan, penulis menyimpulkan yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, dan kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden, menggunakan metode penelitian populasi. Pada penelitian ini variabel bebas nya terdiri dari gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Pengujian instrumen menggunakan validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji T dan uji F. Dari hasil penelitian, variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji simultan atau serempak gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji determinasi 68,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan komunikasi dan kerjasama tim, sedangkan 31,3% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research based on phenomenon that shows the employee performance are not optimal in PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan. From direct observation, writer can conclude the object of this research are influence of leadership style, communication, teamwork and employee performance in PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. This research is a quantitative research with a total sampel of 38 respondents. This research is using population research method. In this research, the independent variable consisted of leadership style, communication, and teamwork. While the dependent variable is employee performance. The testing instruments using validity test and reliability test. Data analysis method using multiple regression analysis with T test and F test. The result of the research show that the teamwork variables have a positive and significant influence on employee performance. Leadership style and communication variables have a positive effect but it's not significant effect on employee performance. The result of simultaneous tests of leadership style, communication, and team work have a positive and significant effect on employee performance. While the result of the determination test is 68,7% employee performance can be explained by variables of leadership style, communication and team work. While 31,3% can be explained by another independent variable.

Key words: leadership style, communication, teamwork, employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Gaya Kepemimpinan	9
a. Pengertian Kepemimpinan	9
b. Karakter Pemimpin	10
c. Fungsi Pemimpin	11
d. Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
e. Tipe Gaya Kepemimpinan	13
f. Indikator Gaya Kepemimpinan	18

2. Komunikasi	20
a. Pengertian Komunikasi	20
b. Bentuk Dasar Komunikasi	21
c. Aliran (Arus) Komunikasi	21
d. Proses Komunikasi	22
e. Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi	23
f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	24
g. Indikator Komunikasi	24
3. Kerja Sama Tim	25
a. Pengertian Kerja Sama	25
b. Pengertian Tim	25
c. Pengertian Kerja Sama Tim	26
d. Ciri-Ciri Sebuah Tim	27
e. Manfaat dan Tujuan Bekerja dalam Tim	28
f. Indikator Kerja Sama	29
4. Kinerja Karyawan	30
a. Pengertian Kinerja	30
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31
c. Indikator Kinerja	32
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
1. Variabel Penelitian	41
2. Definisi Operasional	42
F. Teknik Pengumpulan Data	43

G.	Teknik Analisis Data	44
1.	Uji Kualitas Data	45
2.	Uji Asumsi Klasik	45
3.	Regresi Linear Berganda	46
4.	Uji Hipotesis	47
5.	Koefisien Determinasi	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian	50
1.	Sejarah singkat dan Profil Perusahaan PT.SSJA	51
2.	Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan PT. SSJA	54
B.	Hasil Penelitian dan Pembahasan	55
1.	Karakteristik Responden	55
2.	Distribusi Frekuensi	57
3.	Uji Kualitas Data	60
a.	Uji Validitas	60
b.	Uji Reliabilitas	62
c.	Uji Asumsi Klasik	64
1.	Normalitas	64
2.	Multikolenieritas	67
3.	Heterokedastisitas	68
d.	Analisis Regresi Berganda	70
e.	Pengujian Hipotesis	72
1.	Uji Parsial (Uji T)	72
2.	Uji Simultan (Uji F)	74
f.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	76
g.	Pembahasan	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	78
B.	Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini tepat pada waktunya agar segera dapat dilanjutkan menjadi sebuah penelitian.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE., MM selaku Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Teristimewa Ayahanda Khairizal serta Ibunda Delima Sari Siregar, dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

7. Bapak Wil Tjoa, Bapak Theo dan Yayasan “*Every Little Bit Helps*” di Belanda yang telah memberikan dukungan secara moriil maupun materiil dengan penuh ketulusan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Ibu Marizawati Pohan, dan Ibu Hesti Widyastuti selaku bagian HRD, serta seluruh karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan yang sudah bekerjasama dan membantu penulis dalam penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Para sahabat penulis yang namanya tidak bisa penulis tulis satu per satu yang selalu memberikan dorongan dan semangat yang tak henti-hentinya selama pembuatan skripsi ini.
10. Serta rekan-rekan seperjuangan kelas KK 1 LA program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan motivasi dan semangat yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Medan, Mei 2019
Penulis

FERAYATNA SARI
NPM: 1625311156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Kekuatan yang ada dalam perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan setiap usaha. Peranan sumber daya manusia sangat besar dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusialah yang menjadi pelaksana dalam setiap rutinitas aktivitas perusahaan. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawannya dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka perusahaan akan mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut. Cara dan tingkah laku pemimpin di artikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Amirullah (2015:4) “Kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan/lingkungan organisasi, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempertahankan kerjasama dan tim kerja, mengorganisir dukungan dan kerjasama orang dari luar organisasi”.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri terhadap psikologis bawahan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan, yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pimpinan dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Perhatian seorang pemimpin terhadap karyawannya dapat meningkatkan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. serta komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan berdampak pada rasa nyaman dan peningkatan kinerja karyawan.

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat menghormati sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Kegagalan dalam organisasi banyak disebabkan kurang baiknya komunikasi yang dilakukan oleh pelaku dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan lainnya menjadi faktor penting

dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah-masalah yang terdapat yaitu karena kurangnya interaksi atau komunikasi karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan lainnya.

Kerjasama dalam suatu organisasi sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang baik antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Dalam perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Amirullah (2015: 189) “Hakikat kerjasama berarti bekerja bersama-sama kearah tujuan yang sama. Kerjasama dapat juga diartikan sebagai “bekerja luar biasa” atau mewajibkan diri sendiri untuk berbuat lebih daripada yang menjadi kewajiban sendiri, karena dengan cara itu berarti juga ikut menolong kerja orang lain, atau akan memberi suatu keuntungan bagi kepentingan bersama”. Sedangkan Kerjasama Tim (*teamwork*) dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kerjasama Tim adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki. Adapun masalah-masalah yang terjadi dalam kerjasama tim yang mempengaruhi kinerja yaitu kurangnya interaksi di dalam tim, perbedaan pendapat, kekurang-kompakan antar anggota tim yang dapat disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, dan komunikasi yang terjalin kurang baik.

Kinerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau

prestasi kerja yang ditunjukkan seorang karyawan. Dalam perusahaan karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja. kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, bekerjasama, menyampaikan informasi, betukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya.

Dari pembahasan di atas tersebut terlihat jelas bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi terciptanya peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi sebagai perusahaan yang produktif dan mampu bersaing secara nasional.

PT Sapta Sentosa Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit. Wilayah kantor unit yang terletak di beberapa daerah menyebabkan kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan menyebabkan penurunan disiplin kerja karyawan yang berdampak pada kinerjanya. Kurangnya

kedekatan antar pimpinan dan karyawan membuat komunikasi antar pimpinan dan karyawannya kurang efektif. Komunikasi yang kurang efektif antar pimpinan dan bawahan, serta sesama karyawan, menyebabkan kurangnya kerjasama yang baik antar karyawan dalam menjalankan tugasnyayang berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan. Adapun penelitian tersebut berjudul: **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan”**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalahdi atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kegiatan *briefing* yang tidak rutin di kantor antar pimpinan dan karyawan, menyebabkan kurangnya komunikasi antar pimpinan dan karyawan dalam penyampaian informasi mengenai tugas karyawan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pendekatan yang tidak menyeluruh yang dilakukan pimpinan kepada karyawannya saat di kantor, membuat karyawan merasa tidak diperhatikan dan berdampak pada rasa enggan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Adanya perbedaan kelompok antara divisi satu dengan divisi lainnya di dalam perusahaan menyebabkan hubungan yang kurang

harmonis dan komunikasi yang tidak efektif antar karyawan di kantor.

- d. Komunikasi yang tidak efektif serta hubungan yang kurang harmonis antar karyawan menjadi penyebab terjadinya konflik. Rasa enggan serta saling menghormati sesama karyawan menjadi pemicu kurangnya kerja sama tim antar sesama karyawan.
- e. Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu akibat kurangnya kerja sama tim antar karyawan menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan.

2. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan materiil penelitian ini dibatasi hanya pada analisis gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi di unit Medan.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut maka dapat disimpulkan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan?
3. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti, Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
- b. Bagi Perusahaan, Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi

kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

- c. Bagi peneliti berikutnya, Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam bidang yang sama di masa yang akan datang.
- d. Bagi Fakultas, Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rensius Febriyandi (2016) yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung.” Sedangkan Penelitian ini berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Komunikasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerja Sama Tim.
2. **Lokasi dan Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung sedangkan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan pada tahun 2019.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan setiap usaha, karena manusia adalah yang menjadi pelaksana dalam setiap rutinitas aktivitas perusahaan. Peningkatan atau penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan ditentukan oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawannya. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut. Cara dan tingkah laku pemimpin di artikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, sifat dan tingkah laku yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengajak dan memengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Thoah (2015: 9) “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Amirullah (2015:4) “Kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan/lingkungan organisasi, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian

kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempertahankan kerjasama dan tim kerja, mengorganisir dukungan dan kerjasama orang dari luar organisasi”.

Menurut Daryanto dan Rahardjo (2016: 100), “Kepemimpinan merupakan salah satu peran yang penting dalam interaksi kelompok karena kepemimpinan ini akan menentukan kuantitas dan kualitas komunikasi dalam kelompok”.

b. Karakter Pemimpin

Analisis-analisis yang terkait pada penelitian yang dilakukan oleh Stogdill (1974) yang dikutip oleh Amirullah (2015: 17) mengungkapkan sejumlah karakter yang secara konsisten menunjukkan ciri-ciri pemimpin efektif. Karakter tersebut adalah:

- 1) Rasa tanggung jawab,
- 2) Semangat;
- 3) Kemauan keras;
- 4) Mengambil risiko;
- 5) Orisinalitas;
- 6) Kepercayaan diri;
- 7) Kapasitas untuk memenuhi tekanan;
- 8) Kapasitas untuk mempengaruhi;
- 9) Kapasitas untuk mengkoordinasikan upaya-upaya orang lain dalam pencapaian tujuan.

c. Fungsi Pemimpin

Siagian (1999) yang dikutip oleh Amirullah (2015: 10-12) mengemukakan, terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki:

1) Fungsi penentu arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah, atau pun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

2) Fungsi sebagai juru bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

3) Fungsi sebagai komunikator

Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi sebagai mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan

membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5) Fungsi sebagai integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlakukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hierarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan.

d. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Thoha (2015: 49) “Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Menurut Daryanto dan Rahardjo (2016: 98-100), “Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai tingkat atau derajat pengendalian yang digunakan seorang pemimpin dan sikapnya terhadap para anggota kelompok”. Sedangkan menurut pendapat Sudaryano (2017: 214-215) “Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya”.

e. Tipe Gaya Kepemimpinan

Daryanto dan Rahardjo (2016: 98-100) Gaya kepemimpinan dalam kelompok ini bisa dibagi dalam lima ciri, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan *Authoritarian*

Dalam gaya *authoritarian* seorang pemimpin adalah seorang pengendali (controler). Kata-kata yang diucapkannya adalah hukum atau peraturan dan tidak dapat diubah. Seorang pemimpin dalam gaya *authoritarian* ini, biasanya menyandarkan diri pada aturan-aturan, memonopoli tindak komunikasi dan sering kali meniadakan umpan balik dari anggota lainnya. Kelompok yang menggunakan gaya kepemimpinan ini, memiliki kemungkinan terorganisasi dengan baik dan produktif, namun hubungan antar pribadi (interpersonal relationship) di antara para anggota kelompok cenderung renggang dan antagonistik.

2) Gaya Kepemimpinan *Bureaucratic*

Dalam gaya kepemimpinan birokratik (*bureaucratic*), pimpinan bertindak sebagai pengawas atau supervisor dan mengkoordinasikan aktivitas kelompok. Pedoman dari gaya kepemimpinan ini adalah “organisasi” bukan diri seorang pemimpin seperti dalam gaya *authoritarian*. Seorang pemimpin birokratik memandang hubungan sosial sebagai hal yang tidak dikehendaki, karenanya ia lebih suka menjauhkan dan tidak memperhatikan persoalan-persoalan antar pribadi yang dihadapi anggotanya. Pemimpin birokratik cenderung berkomunikasi melalui saluran tertulis secara resmi. Kelompok yang memakai gaya kepemimpinan ini akan lebih produktif, sebab segala

sesuatunya terorganisasi dengan baik, namun ada kecenderungan dari dari anggota kelompok untuk bersikap apatis.

3) Gaya Kepemimpinan Diplomatik

Pemimpin yang menggunakan gaya diplomatik adalah seorang manipulator, artinya ia melaksanakan kepemimpinannya supaya menjadi pusat perhatian para anggota kelompoknya. Pemimpin yang diplomatik cenderung untuk sedikit menggunakan kontrol atau setidaknya lebih halus dalam memakai kontrol tersebut dan lebih luwes dibanding pemimpin *authoritarian*. Ia tidak terpaku terhadap satu aturan khusus dan karenanya lebih bebas untuk menggunakan strategi-strategi tertentu guna memanipulasi orang lain. Dengan demikian pemimpin diplomatik terbuka terhadap adanya saran dan umpan balik yang demokratis dari anggota kelompoknya.

4) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Dalam gaya kepemimpinan demokratik, pemimpin tidak banyak menggunakan kontrol, apabila dibandingkan dengan ketiga gaya kepemimpinan sebelumnya. Pemimpin demokratik mengharapkan seluruh anggotanya untuk bergbagi tanggung jawab dan mampu mengembangkan potensi kepemimpinan yang dimilikinya. Pemimpin yang demokratis, memiliki kepedulian terhadap hubungan antar pribadi maupun hubungan tugas di antara para anggota kelompok. Meskipun nampaknya kurang terorganisasi dengan baik, namun gaya ini dapat berjalan dalam suasana yang rileks, dan memiliki kecenderungan untuk menghasilkan produktivitas dan kreativitas, karena gaya kepemimpinan ini mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para anggotanya.

5) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* atau *Group Centered*

Gaya *laissez faire* atau *group centered* ini tidak berdasar pada aturan-aturan. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire*, seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya. Tindakan komunikasi dari pemimpin ini cenderung berlaku sebagai seorang penghubung yang menghubungkan kontribusi atau sumbangan pemikiran dari anggota kelompoknya. Jika tidak ada yang mengendalikannya kelompok yang memakai gaya ini akan menjadi tidak terorganisasi, tidak produktif dan anggotanya akan apatis, sebab mereka merasa bahwa kelompoknya tidak memiliki maksud atau tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Sudaryano (2017: 214-215) Banyak gaya kepemimpinan yang dikaji dan telah diteliti oleh para ahli, yaitu:

- 1) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.
- 2) Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplemetasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel.

- 3) Gaya kepemimpinan demokratis, menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokrasi yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki berkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama.
- 4) Gaya kepemimpinan otokratis, menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
- 5) Gaya kepemimpinan bebas, pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Siagian (2002:17) dalam bramantyo (2010) terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri masing-masing, yaitu :

- 1) Tipe Otokratik

Dalam hal mengambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusannya.

2) Tipe Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negative dan positif. Ciri-cirinya adalah:

- a) Bersikap selalu melindungi
- b) Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri
- d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui
- e) Melakukan pengawasan yang ketat

3) Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

4) Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadannya dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status *quo*.

5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan

kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

f. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono (2008: 34) dalam Harahap (2017:20) menyatakan sebagai berikut :

1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya Universitas Sumatera Utara demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) 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.

6) 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.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator gaya kepemimpinan adalah :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan

- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengendalian emosional

2. KOMUNIKASI

a. Pengertian Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari, seseorang tidak dapat hidup sendiri tanpa orang lain. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk sosial yang harus berinteraksi dengan orang lain. Dalam berinteraksi ini dibutuhkan komunikasi yang dilakukan melalui berbagai media komunikasi yang berbentuk media non-elektronik seperti bahasa isyarat, surat menyurat, surat kabar (koran), majalah dan tabloid serta media elektronik seperti televisi, *intercom*, *teleconference*, internet, dan telepon. Komunikasi sangat dibutuhkan oleh setiap individu untuk menyampaikan informasi, baik dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan kerja dan bahkan pada berbagai bidang bisnis lainnya dengan baik, efektif, dan jelas.

Sumadiria (2014:6), “Komunikasi adalah suatu proses, berisi tentang penyampaian atau pertukaran ide, gagasan, atau informasi dari seseorang kepada orang lain menggunakan simbol yang dipahami maknanya oleh komunikator atau komunikan”. Menurut Sutrisno (2010: 51) “Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi informasi dan pengertian antar individu (baik secara verbal maupun nonverbal).”

“Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak yang lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama” (Febriyanto & Endang, 2015: 15). Sedangkan menurut William C. Himstreet yang dikutip oleh Anggiat (2012: 12) “Komunikasi adalah suatu proses

pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan”.

b. Bentuk Dasar Komunikasi

Menurut Anggiat (2012: 2), Bentuk dasar Komunikasi, yaitu:

1) *Verbal Communication* (Komunikasi Verbal)

Penyampaian informasi kepada pihak lain dengan tulisan dan kata-kata (lisan). Contoh: pengumuman, surat penawaran barang, percakapan langsung atau melalui telepon.

2) *Non Verbal Communication* (Komunikasi Non Verbal)

Komunikasi yang tidak terstruktur, lebih sulit dipelajari, dan bersifat lebih spontan serta lebih banyak digunakan daripada komunikasi verbal.

Contoh: isyarat, lambang, gerak tubuh dan intonasi suara.

c. Aliran (Arus) komunikasi

Menurut Rivai & Ella (2013: 809), dalam praktiknya terdapat empat arus komunikasi dalam suatu perusahaan:

1) Komunikasi vertikal ke bawah. Komunikasi model ini di mana merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.

2) Komunikasi vertikal ke atas. Komunikasi model ini di mana para anggota dalam perusahaan ingin selalu didengar keluhan-keluhan atau inspirasi mereka oleh para atasannya.

- 3) Komunikasi horizontal. Komunikasi model ini berlangsung antara orang-orang yang berada pada level yang sama dalam sebuah perusahaan. Komunikasi model ini cenderung mengarah pada “mengandai-andai” dari orang-orang seperusahaan tersebut. Artinya, jika ada kelompok karyawan misalnya, berkeinginan menaikkan upah atau gaji, maka keinginan itu hanyalah sebatas rencana saja.
- 4) Komunikasi diagonal. Komunikasi model ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang perusahaan yang berbeda, tetapi pada perusahaan yang sejenis.

d. Proses Komunikasi (Unsur-Unsur Komunikasi)

Ada beberapa unsur dalam proses komunikasi. Unsur komunikasi adalah hal-hal yang harus ada agar komunikasi bisa berlangsung dengan baik. Menurut Febriyanto & Endang (2015: 15,16), unsur-unsur komunikasi terdiri dari:

- 1) Komunikator (*sender/source*) adalah pihak yang mempunyai keinginan berkomunikasi dengan orang lain mengirimkan suatu pesan kepada orang yang dituju. Pesan yang disampaikan itu bisa berupa informasi dalam bentuk bahasa atau lewat simbol-simbol yang bisa dimengerti kedua pihak.
- 2) Pesan (*message*) tersebut disampaikan atau dibawa melalui suatu media atau saluran baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 3) Media (*channel*), alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator ke komunikan.
- 4) Komunikan (*receiver*) menerima pesan yang disampaikan dan menerjemahkan isi pesan yang telah diterimanya ke dalam bahasa yang dimengerti oleh komunikan itu sendiri.

- 5) Umpan balik (*feedback*), komunikan (*receiver*) memberikan umpan balik (*feedback*) atau tanggapan atas pesan yang dikirimkan kepadanya, apakah dia mengerti atau memahami pesan yang dimaksud oleh pihak pengirim.

e. Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi

Menurut Anggiat, Hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi:

- 1) Pesan yang disampaikan kurang baik

Hal ini bisa terjadi karena pemilihan kata-kata tidak baik, tidak tepat, atau susunan kalimat yang kurang teratur dan lain-lain.

- 2) Perbedaan level (tingkat) baik dalam organisasi maupun tingkatan posisi.

- 3) Perbedaan persepsi

Dalam menafsirkan isi pesan, pada umumnya tiap orang bisa berbeda-beda meskipun pesan yang disampaikan sederhana.

- 4) Kurang perhatian

Kesalahpahaman di sini terjadi karena orang tidak menyimak dengan baik pesan yang disampaikan.

- 5) Faktor "*Hallo Effect*"

Apapun yang dikatakan oleh orang yang kita senang atau sayangi, maka kita akan langsung mempercayai apa yang dikatakan walaupun belum tentu benar atau sebaliknya.

- 6) Kurangnya pengetahuan

Bila salah satu pihak yang berkomunikasi tidak mengetahui apa yang sedang dibicarakan, maka tidak akan terjadi respon yang baik.

7) Emosi

Bila dalam keadaan stress, marah, ketakutan dan lain-lain, maka akan terjadi kesalahpahaman juga.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Anggiat (2012), terdapat 5 faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1) *Communication skill* (keterampilan berkomunikasi)

Dalam hal ini ada 5 (lima) keterampilan komunikasi verbal, empat diantaranya adalah keterampilan *encoding* yaitu menulis, berbicara, membaca dan mendengarkan. Sedangkan yang kelima adalah buah pikiran atau ide-ide.

2) *Attitude* (Sikap)

Sikap akan mempengaruhi komunikasi. Misal sikap terhadap pembicara, bila menyenangi pembicara, kita akan serius mendengar pembicara tersebut.

3) Tingkatan pengetahuan

Bila seorang pembaca tidak mempunyai tingkat pengetahuan yang cukup, akan sulit menyampaikan ide-idenya.

4) Sistem Sosial Kebudayaan

Lingkungan sosial budaya yang berbeda mempengaruhi komunikasi.

Contoh: posisi dalam pekerjaan, lingkungan sosial, dan lain-lain.

g. Indikator Komunikasi

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator komunikasi adalah :

1) Keterampilan berkomunikasi

2) Pengaruh pada sikap

- 3) Tingkatan pengetahuan
- 4) Posisi jabatan
- 5) Hubungan dan lingkungan yang baik

3. Kerja Sama Tim

a. Pengertian Kerja Sama

Kerja sama merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang hasil kerja yang maksimal. Kerja sama merupakan kumpulan dari beberapa individu yang memiliki satu tujuan yang sama. Kerja sama berguna untuk meringankan segala pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kaswan (2014: 49-50) mengatakan bahwa *Cooperation* atau kerja sama berarti “rencana sukarela di mana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi”. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagai sumber daya. Dengan demikian, selain bertukar pengetahuan dan menyerasikan atau menyesuaikan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama, kooperasi meliputi unsur tambahan berbagi sumber daya bisnis selain daripada informasi.

Sarwono (2011:139) dalam Lakoy (2015) “kerja sama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur”.

b. Pengertian Tim

Amirullah (2015: 159-161), Dilihat dari asal katanya tim (*team*) merupakan terjemahan dari kata Inggris, yaitu *together, everyone, dan achieves*, yang artinya

bekerjasama. Maksudnya jika sesuatu pekerjaan dikerjakan dengan cara bekerjasama maka akan dapat mencapai hasil yang baik.

Tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Tim beranggotakan orang-orang profesional yang dikordinasikan untuk bekerjasama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

c. **Pengertian Kerja Sama Tim**

Amirullah (2015: 160) “Secara umum *teamwork* dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain”.

Menurut Bull (2010: 24) yang dikutip oleh Kaswan (2014: 46), Kerja Sama Tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerja Sama Tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Di dalam kerja sama tim, individu-individu sanggup mencapai prestasi yang luar biasa dan sulit dipercaya. Di dalam tim, kita bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imjinasi dan kreativitas. Kita pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu.

Menurut Kaswan (2014: 50) “Kerja sama tim atau kolaborasi merupakan proses yang dapat di uraikan menjadi bagian- bagian yang esensial. Sebagaimana dengan koordinasi, tindakan tertentu diambil dan informasi dibagi untuk keuntungan bersama dan untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya”.

d. Ciri-Ciri Sebuah Tim

Amirulloh (2015: 161), Ciri-ciri sebuah tim adalah sebagai berikut.

- 1) Setiap anggota tim mempunyai ciri dan identitas yang sama
- 2) Setiap anggota tim mengetahui misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya.
- 3) Setiap anggota tim di bawah seorang pimpinan yang sama.
- 4) Setiap anggota tim merasakan dampak keberhasilan dan kegagalan
- 5) Setiap anggota tim saling bekerjasama dan berkolaborasi dalam melaksanakan tugas
- 6) Tim terdiri dari berbagai macam orang dengan latar belakang keahlian yang berbeda-beda.

e. **Manfaat dan Tujuan Bekerja Dalam Tim**

Menurut Amirulloh (2015: 163), fungsi dan manfaat bekerja dalam tim

1) Manfaat bekerja dalam tim adalah sebagai berikut:

a) Manfaat bagi organisasi

(1) Meningkatkan produktivitas kerja

(2) Meningkatkan kualitas kerja

(3) Meningkatkan mentalitas kerja

(4) Meningkatkan kemajuan organisasi

b) Manfaat bagi anggota

(1) Stres atau beban akibat pekerjaan akan berkurang

(2) Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama

(3) Memperoleh balas jasa dan penghargaan

(4) Sebagai media aktualisasi diri

(5) Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya

2) Tujuan bekerja dalam tim

Pada dasarnya tujuan bekerja dalam tim didasarkan pada prinsip kesatuan tujuan, prinsip efisiensi, dan prinsip efektivitas. Untuk lebih jelasnya dapat diikuti uraian berikut ini.

a) Kesatuan tujuan

Prinsip kesatuan tujuan ini mencakup kesamaan visi, dan sasaran program kerja tim. Apabila suatu program garapan atau proyek harus diselesaikan selama suatu periode waktu tertentu maka pola pelaksanaan kerja tim harus disesuaikan dengan prinsip kesatuan tujuan.

b) Efisiensi

Suatu tim yang efisien adalah tim yang bekerja tanpa pemborosan dan kecerobohan, sehingga memberi kepuasan kerja.

c) Efektivitas

Tujuan bekerja dalam tim, antara lain untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Suatu tim disebut efektif jika telah memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

(1) Tujuan yang jelas dan operasional

(2) Keterampilan yang memadai

(3) Komitmen

(4) Saling percaya

(5) Komunikasi yang baik

(6) Kemampuan negosiasi

(7) Kepemimpinan yang tepat

f. Indikator Kerja Sama

Ada beberapa indikator-indikator kerjasama. indikator-indikator kerja sama menurut sri sarjana (2014:24) dalam Fatmala (2017:26) adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik pun karyawan diharapkan akan membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, dan ahli di bidangnya, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan.

Menurut Rivai dan Ella (2009: 548-549), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Sedangkan Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010: 170), mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Ruliana (2014: 153) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2010: 172) “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan oleh organisasi”. Mangkunegara (2012: 9) berpendapat bahwa “kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja yang telah diuraikan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil atau prestasi kerja yang ditunjukkan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Kinerja juga memiliki hubungan erat dengan masalah produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh James E. Neal Jear (2003) dalam Mangkunegara (2012: 29-36), yang menjadi faktor kinerja adalah:

- 1) Akurasi
- 2) Prestasi
- 3) Administrasi
- 4) Analitis
- 5) Komunikasi
- 6) Kompetensi
- 7) Kerjasama
- 8) Kreativitas
- 9) Pengambilan keputusan
- 10) Pendelegasian

- 11) Dapat diandalkan
- 12) Improvisasi
- 13) Inisiatif
- 14) Inovasi
- 15) Keahlian interpersonal
- 16) Keputusan
- 17) Pengetahuan
- 18) Kepemimpinan
- 19) Pembelajaran
- 20) Manajemen
- 21) Motivasi
- 22) Negosiasi

c. Indikator Kinerja

Miner (1990) dalam Sutrisno (2010: 172), mengemukakan ada empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu Kerja

Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4) Kerja Sama

Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dalam penelitian ini, yang menjadi indikator kinerja adalah:

1) Kualitas

2) Kuantitas

3) Waktu kerja

4) Kerja Sama.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N o.	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Rika Fatmala (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Kerjasama tim sebagai variabel independen sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen.	Variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dan Variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai secara signifikan.
2	Rensius Febriyandi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) SUB. DIVISI Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung	Kepemimpinan, Komunikasi sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen.	Secara parsial dan simultan Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3	Amanda Carolina Lakoy (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado	Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kreativitas Sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja sebagai dependen	Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aryaduta Manado.
4	Pahrurroji (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor	Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi sebagai variabel independen, Sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen.	Variabel Kepemimpinan Komunikasi Organisasi, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independent (kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan

				motivasi) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja karyawan).
5	Andre Bramantyo (2010)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmino Bawen	Kepemimpinan, Komunikasi sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen.	Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

C. Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang pada satu waktu tertentu. Kinerja dapat ditentukan oleh beberapa faktor, beberapa di antaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerja sama tim.

Gaya kepemimpinan merupakan norma atau tingkah laku yang ditetapkan pimpinan untuk mengajak dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang tepat menentukan rasa kenyamanan kepada bawahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian suatu pesan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan, memudahkan tersampainya informasi secara jelas tentang tugas yang akan dikerjakan. Komunikasi yang baik menentukan hubungan yang menyenangkan di dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

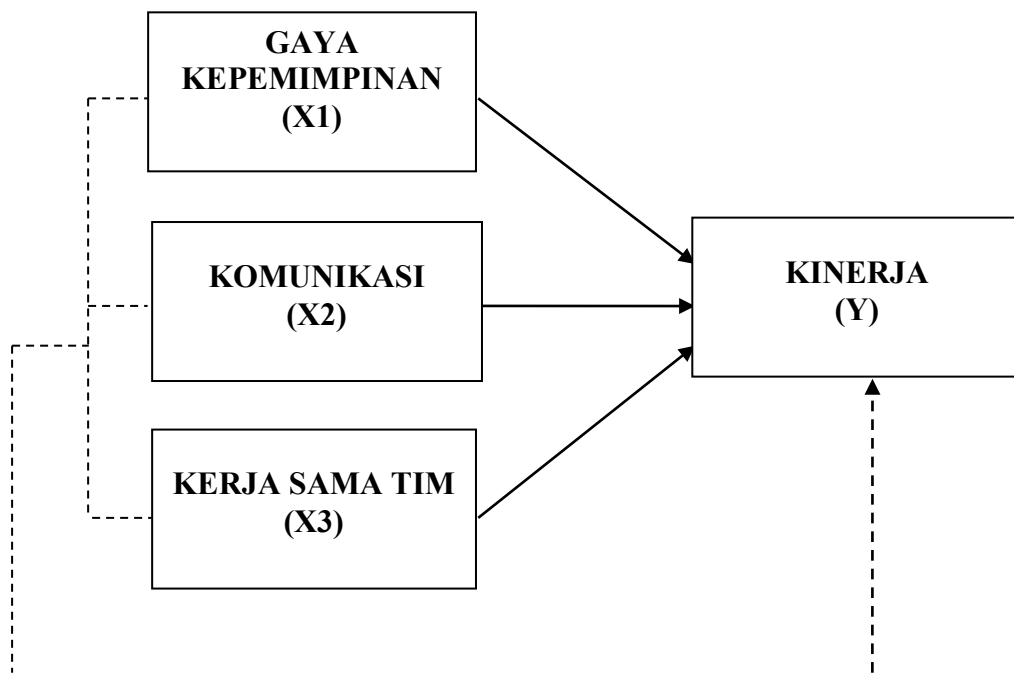
Kerja sama tim merupakan kumpulan individu yang saling bekerja sama dan memiliki satu tujuan yang sama. Kerja sama tim yang baik memudahkan pencapaian kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

James E. Neal (2003) dalam Mangkunegara (2012: 29-36), evaluasi kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Akurasi
- 2) Prestasi
- 3) Administrasi
- 4) Analitis
- 5) Komunikasi
- 6) Kompetensi
- 7) Kerjasama
- 8) Kreativitas
- 9) Pengambilan keputusan
- 10) Pendelegasian
- 11) Dapat diandalkan
- 12) Improvisasi
- 13) Inisiatif
- 14) Inovasi
- 15) Keahlian interpersonal
- 16) Keputusan
- 17) Pengetahuan
- 18) Kepemimpinan
- 19) Pembelajaran
- 20) Manajemen
- 21) Motivasi
- 22) Negosiasi

Untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim adalah sebagai variabel bebas (variabel independent atau X1, X2,X3) sedangkan Kinerja adalah variabel terikat (variabel dependent atau Y). Maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan: ————— : Parsial

- - - - - : Simultan

D. Hipotesis

Menurut Manullang & Manuntun (2014: 134) “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”.

Berdasarkan definisi di atas maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
2. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
3. Kerja Sama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
4. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berisi analisis data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis. Instrumen pengumpul data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus dari peneliti sendiri. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori (manuntun,2014:18).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian : PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan
Jl. Candi Borobudur No. 1 Medan
2. Waktu Penelitian : Des 2018 s.d Mei 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019

No.	NAMA KEGIATAN	KEGIATAN (2018/2019)																			
		Des		Jan				Feb				Maret				April				Mei	
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
3	Perbaikan/ACC Proposal							■	■	■	■										
4	Seminar Proposal										■	■									
5	Pengolahan Data												■								
6	Penyusunan Skripsi													■	■						
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■			
8	Seminar Hasil																			■	■
9	ACC Skripsi																			■	■
10	Sidang Meja Hijau																				■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Manuntun (2014:68), “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Manuntun (2014:68). “Sampel adalah wakil-wakil dari populasi”. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto (2006:134) yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan untuk mengambil seluruh populasi karyawan yang ada di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan yaitu 38 orang sebagai objek penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

1. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini diperoleh melalui:

- a. Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
 - b. Pengamatan/Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.
 - c. Dokumentasi yaitu mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.
2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui:

- a. Studi pustaka yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah organisasi, visi dan misi, struktur organisasi.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Sama Tim.
- b. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Kinerja.

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Devenisi	Indikator	Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya. Sudaryano (2017: 214-215)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Pengendalian emosional (Harahap, Taufiq, 2017:20)	Likert
2	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah suatu proses, berisi tentang penyampaian atau pertukaran ide, gagasan, atau informasi dari seseorang kepada orang lain menggunakan simbol yang dipahami maknanya oleh komunikator atau komunikan. Sumadiria (2014:6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan berkomunikasi 2. Pengaruh pada sikap 3. Tingkatan Pengetahuan 4. Posisi Jabatan 5. Hubungan dan lingkungan yang baik (Anggiat:2012)	Likert
3	Kerja Sama Tim (X3)	kerja sama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kaswan (2014: 46)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab bersama-sama menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan secara maksimal (Fatmala, 2017:26)	Likert

4	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai & Ella, 2009: 548-549)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerja Sama (Sutrisno, 2010:172)	Likert
---	-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--------

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut manullang, et.al (2014:98), “skala likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial”.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut Hasan (2002: 86) Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

Observasi yang di maksud dalam teknik pengumpulan data ini ialah observasi pra-penelitian, saat penelitian dan pasca-penelitian yang digunakan sebagai metode pembantu, dengan tujuan untuk mengamati bagaimana kinerja pustakawan pada layanan sirkulasi.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji releabilitas, dan uji normalitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. (Manullang dan Manuntun, 2014: 90).

Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan *level of significant* (5%) adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi < 0.05 atau nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item pertanyaan Valid.

Jika signifikansi > 0.05 atau nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka item pertanyaan Tidak Valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak *reliabel*”.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Menurut Arief (Manulang, dan Manuntun, 2014:182), Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolonieritas

Menurut Arief (Manulang, dan Manuntun, 2014:184), Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), $<$ 5 dan nilai Tolerance $>$ 0,1.

Kedua variabel independen yakni ROE dan ROA memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan $<$ 5 atau tidak melebihi 5, nilai Tolerance $>$

0,1 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini atau tidak saling berkorelasi sesama variabel bebasnya.

c. Heterokedastisitas

Menurut Arief (Manulang, dan Manuntun, 2014:184), Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu semua metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0. analisis ini memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon \dots$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Komunikasi

X_3 : Kerja Sama Tim

e : Tingkat kesalahan (*error*)

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F tes), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t tes) .

a. Uji signifikansi secara parsial (uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$, adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{value} < a$ maka:

a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan ,

b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{value} > \alpha$ maka:
- H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengujian signifikan dengan kriteria:

Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

- b. Uji secara simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} < \alpha$ maka :
 - H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka :
 - H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengujian signifikan dengan kriteria:

Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig\ f > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_a), apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig\ f < \alpha\ 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi

a. Sejarah Singkat

Awal tahun 1945, **Bapak Alm. H. Djalaludin Pane** memulai karir militernya sebagai Komandan Kompi Laskar hingga berpangkat Kolonel CPM pada tahun 1981. Beberapa bintang dan tanda jasa diperolehnya mulai dari bintang grilya tahun 1948 sampai dengan penghargaan PANGDAM XV pada tahun 1972 dan terakhir berdinis dipemerintahan menjadi Bupati Kab. Labuhan Batu Sumut periode 1979-1984. Selepas menjalani tugas satu periode, sebagai Bupati Kab. Labuhan Batu, **Bapak Alm. Kolonel CPM H. Djalaludin Pane** merintis bisnis perkebunan kelapa sawit pada tahun 1985 dan mendirikan perusahaan yang bernama **PT. Herfinta F & P** yang berlokasi di Desa Aek Batu / Desa Tanjung Medan, Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan yaitu 1 PMKS dan 6.000 Ha kebun kelapa sawit.

Dalam menjalani bisnis minyak kelapa sawit kemudian diperluas dengan menambah investasi mendirikan pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) di Desa Lubuk Pinang Kab. Mukomuko Provinsi Bengkulu Utara pada tahun 2002 dengan nama perusahaan **PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi** yang kini pengelolaannya diserahkan kepada putranya, **H.Herludiansyah Pane MBA**. Setelah beberapa tahun PT. Sapta beroperasi dan mendapatkan sumber TBS dari masyarakat sekitar Lubuk Pinang dan Silaut kemudian pada tahun 2006 memperoleh HGU

perkebunan kelapa sawit di wilayah silaut, kecamatan silaut Kabupaten Pesisir Selatan seluas 5.000 Ha.

Pembukaan lahan kelapa sawit tahun 2008 merupakan kegiatan awal dalam rangka membudidayakan tanaman sawit. Proses ini dilakukan mulai dari perencanaan tata letak dan ruang lahan hingga pembukaan hutan menjadi lahan. Dalam penerapan pembukaan lahan, dilakukan dengan upaya-upaya yang bersifat ramah lingkungan dan tidak berdampak negatif bagi area di sekitarnya atau yang lebih dikenal dengan zero burning system (membuka lahan tanpa melakukan pembakaran).

b. Profil Perusahaan

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi didirikan pada tanggal 26 Februari 2002, saat ini menjadi perusahaan nasional yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. PT Sapta Sentosa Jaya Abadi telah berkembang menjadi 2 pilar bisnis yaitu Perkebunan dan Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (CPO). PT Sapta Sentosa Jaya Abadi mengekspresikan tanggung jawab kepada karyawannya, dengan melakukan inisiatif penting dalam menambah pendapatan karyawan dan masyarakat sekitar. PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi berfokus pada komoditas produksi CPO yang juga membantu dalam pembangunan bangsa dan dalam pertumbuhan ekonomi negara.

PT Sapta Sentosa Jaya Abadi memiliki beberapa kantor dan unit, yang dibagi menjadi:

1) Kantor Medan

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi memiliki kantor di Medan sebagai Head Office (Kantor Direksi) yang terletak di Jl. Candi Borobudur No. 1, Kecamatan Petisah Tengah, Kelurahan Medan Petisah, Kota Medan.



Gambar 4.1 : Kantor Medan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi

2) Pabrik

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi, memiliki satu unit PMKS di Desa Sei Serik Kecamatan Lubuk Pinang Kabupaten Mukomuko - Bengkulu dengan kapasitas olah 30 ton per jam. PMKS PT. SSJA menghasilkan CPO (Crude Palm Oil) sebesar 24.000 ton per tahun dan PK (Palm Kernel) sebesar 4.500 ton per tahun. Saat ini PMKS menerima pasokan TBS (Tandan Buah Segar) dari masyarakat sebesar 80% dari kapasitas olah dan dari kebun sendiri 20%. Dengan adanya PMKS ini maka PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi ikut memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah setempat serta mempekerjakan tenaga kerja sebanyak (+/-) 120 Orang.



Gambar 4.2 : Pabrik PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi

3) Perkebunan

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi memiliki dua kebun yaitu Pematang Silaut Estate (PSE) dan Pasir Jenjang Estate (PJE) dengan luas (+/-) 5.000 Ha. Sampai saat ini tanaman yang telah menghasilkan seluas 2.500 Ha dengan produksi 23.000 ton per tahun. Dengan berdirinya PT. Sapta Sentosa Jaya abadi telah memberikan kontribusi kepada masyarakat sekitar dengan mempekerjakan tenaga kerja sebanyak (+/-) 850 orang.

a) Kebun Pse (Pematang Silaut Estate)



Gambar 4.3 : Kebun PSE PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi

b) Kebun Pje (Pasir Jenjang Estate)



Gambar 4.4 : Kebun PJE PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi

2. Visi, Misi dan Nilai PT Sapta Sentosa Jaya Abadi

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan agrobisnis global yang andal, dengan memproduksi minyak kelapa sawit secara berkelanjutan dan memberikan nilai tambah kepada stakeholder.

b. Misi Perusahaan

Mengembangkan perkebunan dengan manajemen yang berkualitas untuk meningkatkan budaya perusahaan dan memberikan kontribusi kepada shareholders, karyawan, masyarakat, pelanggan, dan pemerintah.

c. Nilai Perusahaan

Menjalankan nilai perusahaan dengan setulus hati untuk keberlangsungan perusahaan.



Gambar 4.5 : Nilai Perusahaan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan yang berjumlah 38 orang. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan umur.

Responden biasanya terdiri atas berbagai macam umur dari yang muda sampai dengan yang tua. Untuk itu responden dibedakan menurut kelompok umur, yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-26 tahun	14	36,8	36,8	36,8
27-34 tahun	13	34,2	34,2	71,1
35-42 tahun	8	21,1	21,1	92,1
43-50 tahun	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018

Tabel 4.1 menunjukkan 14 responden (36,8%) berusia 19 – 26 tahun, 13 responden (34,2%) berusia 27-34 tahun, 8 responden (21,1%) berusia 35 – 42 tahun, dan 3 responden (7,9%) berusia 43-50 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin yang dominan dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	20	52,6	52,6	52,6
Wanita	18	47,4	47,4	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 20 responden (52,6%) dan sebanyak 18 responden (47,4%) berjenis kelamin wanita.

c. **Karakteristik Responden berdasarkan waktu lama bekerja**

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 tahun	20	52,6	52,6	52,6
6-10 tahun	8	21,1	21,1	73,7
11-15 tahun	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama 0-5 tahun berjumlah 20 responden (52,6%), responden yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 8 responden (21,1%), responden yang bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 10 responden (26,3%).

2. Distribusi Frekuensi

a. Gaya Kepemimpinan

Berikut ini akan dijelaskan mengenai distribusi frekuensi Gaya Kepemimpinan berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi X1

No.	Item Pertanyaan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1	X1.1	1	2	1	16	18
2	X1.2	0	1	3	8	26
3	X1.3	0	0	0	16	22
4	X1.4	0	0	1	17	20
5	X1.5	0	0	1	13	24
6	X1.6	1	1	4	11	21
7	X1.7	2	6	4	17	9
8	X1.8	0	0	0	11	27

Sumber : Diolah oleh peneliti, tahun 2018.

b. Komunikasi

Berikut ini akan dijelaskan mengenai distribusi frekuensi Komunikasi berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi X2

No.	Item Pertanyaan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1	X2.1	0	0	1	16	21
2	X2.2	0	0	4	16	18
3	X2.3	0	0	1	13	24
4	X2.4	0	0	3	11	24
5	X2.5	0	4	3	16	15
6	X2.6	1	5	2	18	12
7	X2.7	0	0	1	12	25
8	X2.8	0	1	1	15	21

Sumber : Diolah oleh peneliti, tahun 2018.

c. Kerja Sama Tim

Berikut ini akan dijelaskan mengenai distribusi frekuensi kerja sama tim berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi X3

No.	Item Pertanyaan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1	X3.1	0	4	3	11	20
2	X3.2	0	4	2	22	10
3	X3.3	0	5	2	14	17
4	X3.4	0	0	2	22	14
5	X3.5	0	0	2	22	14
6	X3.6	1	4	3	20	10
7	X3.7	0	0	0	16	22
8	X3.8	0	0	1	15	22

Sumber : Diolah oleh peneliti, tahun 2018.

d. Kinerja Karyawan

Berikut ini akan dijelaskan mengenai distribusi frekuensi kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Tabel 4.7 : Distribusi Frekuensi Y

No.	Item Pertanyaan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Y1	0	0	3	19	16
2	Y2	0	0	0	15	23
3	Y3	0	0	1	16	21
4	Y4	1	5	3	18	11
5	Y5	0	7	1	17	13
6	Y6	0	3	3	10	22
7	Y7	0	0	0	14	24
8	Y8	0	5	2	21	10

Sumber : Diolah oleh peneliti, tahun 2018.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yang ada. Uji korelasi yang digunakan dengan menggunakan “*Pearson Correlation*”. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan *level of significant* (5%) adalah sebagai berikut:

Jika Signifikansi < 0.05 atau nilai r-hitung $>$ r-tabel maka item pertanyaan Valid.

Jika signifikansi > 0.05 maka r-hitung $<$ r-tabel maka item pertanyaan tidak Valid.

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas X1

No.	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	X11	0,813**	0,320	0,000 $<$ 0,05	Valid
2	X12	0,723**	0,320	0,000 $<$ 0,05	Valid
3	X13	0,417**	0,320	0,009 $<$ 0,05	Valid
4	X14	0,533**	0,320	0,001 $<$ 0,05	Valid
5	X15	0,809**	0,320	0,000 $<$ 0,05	Valid
6	X16	0,820**	0,320	0,000 $<$ 0,05	Valid
7	X17	0,773**	0,320	0,000 $<$ 0,05	Valid
8	X18	0,384*	0,320	0,017 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2018.

Hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah Valid, karena nilai Sig. Dari masing-masing item adalah lebih kecil ($<$) dari 0,05 atau nilai r hitung lebih besar ($>$) r-tabel.

2. Komunikasi (X2)

Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas X2

No.	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	X21	0,722**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
2	X22	0,797**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
3	X23	0,704**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
4	X24	0,681**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
5	X25	0,821**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
6	X26	0,783**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
7	X27	0,674**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
8	X28	0,635**	0,320	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2018.

Hasil uji Validitas pada variabel Komunikasi (X2) menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah Valid, karena nilai Sig. Dari masing-masing item adalah lebih kecil dari (<) 0,05 atau nilai r-hitung lebih besar (>) dari r-tabel.

3. Kerja Sama Tim

Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas X3

No.	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	X31	0,621**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
2	X32	0,650**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
3	X33	0,698**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
4	X34	0,555**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
5	X35	0,494**	0,320	0,002 < 0,05	Valid
6	X36	0,804**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
7	X37	0,508**	0,320	0,001 < 0,05	Valid
8	X38	0,559**	0,320	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2018.

Hasil dari uji paliditas pada variabel kerja sama tim menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai Sig. Dari massing-masing item lebih kecil (<) dari 0,05 atau nilai r-hitung lebih besar (>) dari r-tabel.

4. Kinerja (Y)

Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas Y

No.	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	Y1	0,515**	0,320	0,001 < 0,05	Valid
2	Y2	0,596**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
3	Y3	0,586**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
4	Y4	0,638**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
5	Y5	0,751**	0,320	0,002 < 0,05	Valid
6	Y6	0,772**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
7	Y7	0,629**	0,320	0,000 < 0,05	Valid
8	Y8	0,630**	0,320	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2018.

Hasil dari uji validitas pada variabel kerja sama tim menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai Sig. Dari masing-masing item lebih kecil (<) dari 0,05 atau nilai r-hitung lebih besar (>) dari r-tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat keandalan kuesiner. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas pada instrumen penelitian dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha*.

Dari hasil perhitungan kuesioner di peroleh hasil sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan (X1)

Tabel 4.13 : Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	8

Sumber : Hasil SPSS versi 21,0, tahun 2018

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Variabel X1 adalah 0,820 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan ini reliabel.

2. Komunikasi (X2)

Tabel 4.14 : Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	8

Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Variabel X2 adalah 0,862 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan ini reliabel.

3. Kerja Sama Tim (X3)

Tabel 4.15 : Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	8

Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Variabel X3 adalah 0,760 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan ini reliabel.

4. Kinerja (Y)

Tabel 4. 16 : Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	8

Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Variabel Y adalah 0,779 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan ini reliabel.

Maka dapat disimpulkan seluruh variabel dinyatakan reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

c. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

1. Normalitas

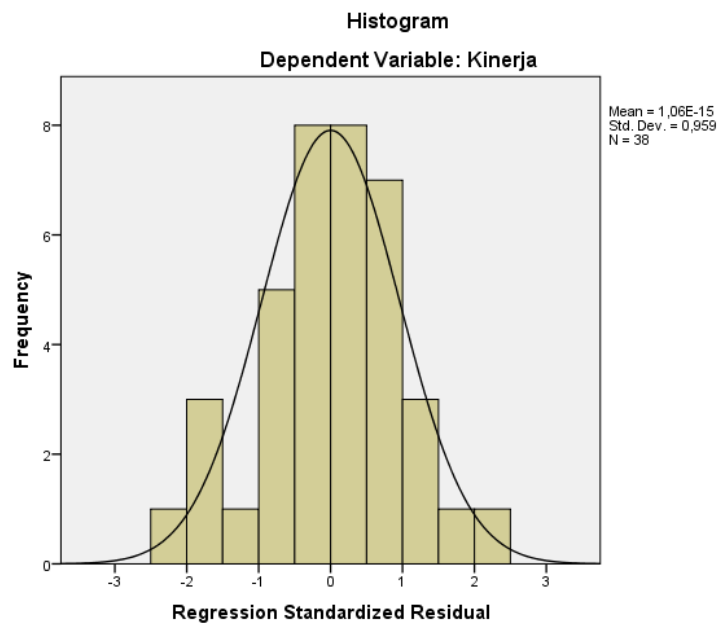
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

a) Analisa grafik

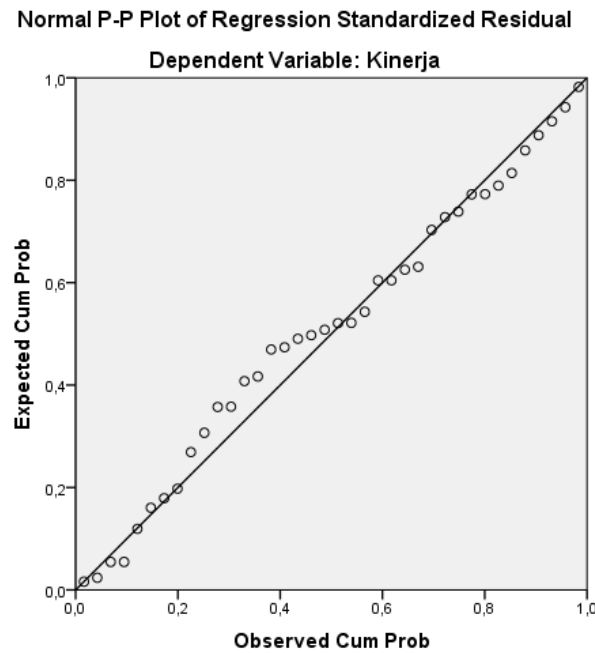
Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.6 : Histogram Analisa Grafik Normalitas



Sumber : Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Gambar 4.7 : Normal P-P Plot

Sumber : Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Diagram P-P Plot adalah salah satu alat yang digunakan untuk pemeriksaan kenormalan data. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa plotting data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

b) kolmogrov smirnov

Untuk lebih meyakinkan, mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji K-S. Caranya adalah dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang dimaksud adalah Hipotesis Nol (H_0) yaitu data terdistribusi normal. H_0 diterima bila nilai dari uji K-S lebih besar dari probabilitas signifikansi pada $\alpha = 5\%$.

Hipotesis:

H_0 : Data berdistribusi normal.

H_1 : Data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov Smirnov yaitu:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.17 : Kolmogrov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,25993211
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,058
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,614
Asymp. Sig. (2-tailed)		,845

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Dari hasil data di atas, besarnya nilai Kolmogrov-Smirnov adalah sebesar 0,614 dengan Signifikansi sebesar 0,845. Karena nilai signifikansi sebesar $0,845 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Arief, 1993,

Manullang 2014). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), < 5 dan nilai Tolerance $> 0,1$ (Hines dan Montgomery, 1990). Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan model regresi:

Tabel 4.18 : Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 GayaKepemimpinan	,442	2,263
Komunikasi	,297	3,372
KerjaSamaTim	,370	2,705

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF variabel bebas di atas adalah di bawah angka 5 (< 5) dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Gaya Kepemimpinan (X1) = 2,263 < 5 dan nilai tolerance 0,442 $> 0,1$. Komunikasi (X2) = 3,372 < 5 dan nilai tolerance = 0,297 $> 0,1$. Kerja sama tim (X3) = 2,705 < 5 dengan nilai tolerance = 0,370 $> 0,1$. Sehingga dapat dikatakan model regresi bebas dari multikolinieritas. Dengan demikian asumsi non multikolinieritas pada model regresi telah terpenuhi, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

3. Heterokedastisitas

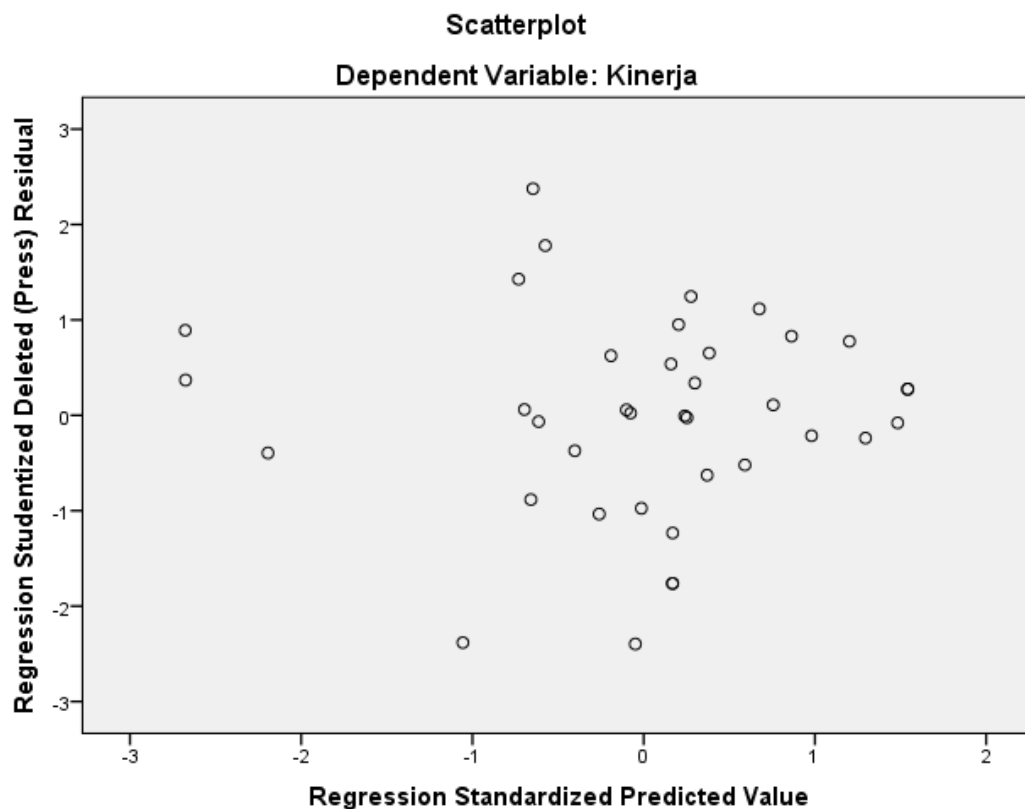
Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut

heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Gujarati, 2001 dalam manullang, manuntun, 2014).

Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Gambar 4.8 : Scatterplot



Sumber : Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Berdasarkan hasil dari *scatter plot* tampak bahwa *scatter plot* antara SDRESID dan ZPRED yang terbentuk menyebar tidak memiliki pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta di kanan dan kiri pada sumbu X. Hal ini menandakan bahwa pada model regresi sudah tidak terjadi

hubungan antara variabel bebas dengan nilai residual. Dengan demikian asumsi non heterokedastisitas model regresi terpenuhi.

d. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.19 : Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,272	3,717		,880	,385
	GayaKepemimpinan	,119	,141	,122	,846	,404
	Komunikasi	,076	,170	,079	,449	,657
	KerjaSamaTim	,707	,165	,678	4,297	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Dari tabel di atas di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

Kinerja = 3,272 + 0,119 Gaya Kepemimpinan + 0,076 Komunikasi + 0,707 Kerja sama tim + ϵ (Epsilon/yang tidak termasuk dalam variabel X)

Persamaan tersebut bermakna jika Gaya kepemimpinan ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,119, dan komunikasi apabila ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat 0,076, dan apabila kerja sama tim ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat 0,707%.

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.119, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.119 poin. Begitupula

sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Gaya Kepemimpinan mengalami penurunan satu poin, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.119 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Gaya kepemimpinan adalah berbanding lurus dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat Gaya Kepemimpinan, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

2. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) adalah sebesar 0.076, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Komunikasi mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.076 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Komunikasi mengalami penurunan satu poin, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.076 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Komunikasi adalah berbanding lurus dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat Komunikasi, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel Kerja Sama Tim (X1) adalah sebesar 0.707, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Kerja Sama Tim mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.707 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Kerja Sama Tim mengalami penurunan satu poin, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.707 poin. Dalam hal ini pengaruh dari

variabel independen Kerja Sama Tim adalah berbanding lurus dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat Kerja Sama Tim, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh parsial atau individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil perhitungan berdasarkan data yang diperoleh:

Tabel 4.20 : Uji Parsial (Uji T)

Anova ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,272	3,717		,880	,385
	GayaKepemimpinan	,119	,141	,122	,846	,404
	Komunikasi	,076	,170	,079	,449	,657
	KerjaSamaTim	,707	,165	,678	4,297	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terdapat variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan, dengan tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n-k$, adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{value} < \alpha$ maka:
 - 1) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan ,
 - 2) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{value} > \alpha$ maka:
- 1) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - 2) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengujian signifikan dengan kriteria:

Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Hasil *Coefficients* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu dengan $\alpha = 0,05$ dan $n =$ jumlah sampel (38), dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat), maka didapat t_{tabel} sebesar 2,032. Jadi hasil uji t dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

H1: Uji hipotesis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk X_1 sebesar 0,846 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 dan dengan signifikansi sebesar 0,404 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H_0 diterima dan h_a ditolak, maka ini menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Uji hipotesis Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk X_2 sebesar 0,449 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 dan dengan signifikansi sebesar 0,657 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H_0 diterima dan h_a ditolak, maka ini menunjukkan variabel

Komunikasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Uji hipotesis Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk X_3 sebesar 4,297 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan variabel Kerja Sama Tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F \text{ value} < \alpha$ maka :
 - 1) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - 2) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka :
 - 1) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - 2) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengujian signifikan dengan kriteria:

Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig f > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_a), apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig f < \alpha 5\%$

Tabel 4.21 : Uji Simultan (Uji F)

Anova ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415,346	3	138,449	24,910	,000 ^b
Residual	188,970	34	5,558		
Total	604,316	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KerjaSamaTim, GayaKepemimpinan, Komunikasi

Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh yang simultan.

Berdasarkan data pada tabel di atas hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 24,910 dan kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu 2,88, taraf signifikansi adalah 0,05. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka terdapat F_{hitung} (24,910) lebih besar dari F_{tabel} (2,88) dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi

(X2), Kerja Sama Tim (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R²) persamaan regresi. (Duwi Priyanto, 2010).

Tabel 4.22: Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,660	2,358

a. Predictors: (Constant), KerjaSamaTim, GayaKepemimpinan, Komunikasi
 Sumber: Hasil SPSS versi 21.0, tahun 2018.

Dilihat dari tabel di atas koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka *R Square* 0,687 atau 68,7% yaitu berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerja Sama Tim, sisanya 31,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

g. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bagian sebelumnya peneliti menentukan hasil temuan, dimana Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁),

diperoleh nilai signifikansi adalah 0.404 yang bernilai lebih besar dari $\alpha = 0.05$, dan nilai t_{hitung} adalah 0,846 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,032, oleh karena itu keputusan adalah terima H_0 dan Tolak H_a .

Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien regresi pada variabel Komunikasi (X_2), diperoleh nilai signifikansi adalah 0.657 yang bernilai lebih besar dari $\alpha = 0.05$, dan nilai t_{hitung} adalah 0,449 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,032, oleh karena itu keputusan adalah terima H_0 dan Tolak H_a .

Kerja sama tim (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien regresi pada variabel Kerja sama tim (X_3), diperoleh nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0.05$, dan nilai t_{hitung} adalah 4,297 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,032, oleh karena itu keputusan adalah terima H_a dan tolak H_0 .

Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kerja sama tim (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kerja sama tim (X_3), diperoleh nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0.05$, nilai f_{hitung} adalah 24,910 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,88, oleh karena itu keputusan adalah terima H_a dan Tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kerja sama tim (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
2. Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
3. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi. Hal ini berarti bahwa jika kerja sama tim menentukan baik atau tidaknya kinerja dari karyawan itu sendiri. Dari penelitian ini juga disimpulkan bahwa karyawan mengharapkan seluruh karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan di dalam perusahaan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal. Bekerja secara bersama-sama dan saling berkordinasi merupakan kunci dari peningkatan kinerja perusahaan.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 68,7% variabel terikat yaitu kinerja karyawan variasinya dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, sisanya dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

B. Saran

Dengan melihat hasil penelitian ini dapat penulis sarankan kepada perusahaan agar lebih memberikan perhatian lebih terhadap kerja sama tim yang berdampak pada kinerja karyawan. adapun langkah-langkah yang dapat penulis sarankan kepada perusahaan ini adalah:

1. Perusahaan hendaklah membuat evaluasi yang bertujuan untuk meninjau ulang kembali apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan keadaan di dalam perusahaan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
2. Perlunya diadakan komunikasi dua arah (vertikal) antara atasan dan bawahan, serta komunikasi horizontal yang baik sesama karyawan untuk memudahkan kerja sama di dalam perusahaan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
3. Perusahaan hendaklah membuat evaluasi untuk meninjau kembali apakah seluruh karyawan sudah saling berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerjanya, maka perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kerja sama tim yang baik dengan cara saling berkontribusi dan pengerahan secara maksimal dalam penyelesaian pekerjaan serta bertanggung jawab atas hasil dari kinerja yang optimal. Perlunya diadakan kegiatan-kegiatan guna memperkuat hubungan antar karyawan dan pimpinan guna menumbuhkan rasa empati dalam bekerjasama dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Daryanto, dan Muljo Rahardjo. (2016). *Teori Komunikasi*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Febriyanto, Andri, dan Endang Shyta Triana. (2015). *Komunikasi Bisnis*. Kebumen: Mediaterra.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).

- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpA*, 3(2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Kaswan. (2014). *Leadership and Teamworking*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke-6. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, MARIHOT, dan Manuntun Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Citapustaka Media. Bandung.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Cetakan 4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Oganisasi*. Edisi 2. Cetakan 2. Jakarta. Rajawali Pers.
- Setiawan, A. & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Simbolon, Anggiat Parlindungan. (2012). *Komunikasi Bisnis*. Medan: Politeknik

Negeri Medan.

Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Kasus*. 2017. Yogyakarta: CAPS

Sumadiria, Haris . 2014. *Sosiologi Komunikasi Massa*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Simbiosis Rekatama Media.

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi. Edisi Pertama*. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana

Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 1. Cetakan 18. Jakarta: Rajawali Pers

Bramantyo, Andre. (2010). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT Inti Sukses Garmindo, Bawen. Semarang*”.

Fatmala, Rika. (2017). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*”.

Febriyandi, Rensius. (2016). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung. Universitas Lampung*”.

Harahap, Ahmad Taufiq. (2017). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bintang Anugrah Sejahtera, Medan*”.

Lakoy, Amanda Carolina. (2015). “*Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado*”.

Pahrurroji. (2015). “*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor*”.

Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).

Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.

Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.