PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN CABANG KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH :

EVIDASARI

NPM: 12.1.02.02.0344

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

EVIDASARI
NPM: 12.1.02.02.0344

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN CABANG KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal, 13 Agustus 2016

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M.	**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M.**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0725075601**

ii

Skripsi oleh:

EVIDASARI
NPM: 12.1.02.02.0344

Judul:
PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN CABANG KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 13 Agustustus 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M.
2. Penguji 1 : Dr. H. Samari, M.M.
3. Penguji 2 : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM MANAJEMEN UNP KEDIRI

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN CABANG KOTA KEDIRI

EVIDASARI
NPM: 12.1.02.02.0344

Program Studi Manajemen FE-UN PGRI Kediri
Evidasari123@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M.[1] dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan dan pengalaman peneliti. Bahwa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adalah komunikasi dan kepemimpinan dengan demikian efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri. 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri. 3) Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri.

Teknik penelitian ini adalah teknik regresi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank BTN Cabang Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pada Bank BTN Cabang Kediri. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Cabang kota Kediri. 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Cabang kota Kediri. 3) Komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank BTN Cabang kota Kediri.

Kesimpulan dari penelitian ini direkomendasikan kepada perusahaan bahwa pemimpin atau atasan karyawan diharapkan dapat meningkatkan standar kinerja bagi karyawan. Dengan standar kinerja yang meningkat, diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi komunikasi merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan, seyogyanya bagi pimpinan agar terus meningkatkan komunikasinya yang baik terhadap karyawan.

Kata kunci: komunikasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Apabila faktor kepentingan tersebut sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga kinerja karyawan menjadi tinggi. Kinerja yang tinggi dari para karyawan pada akhirnya akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat, agar tercapai kinerja yang tinggi.

Menurut Marliana BW (2011:77), menyatakan bahwa "kinerja karyawan" merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok Untuk kerja unit atau organisasi."

Menurut Mangkunegara (2000:12), "Kinerja" adalah "hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan."

Menurut Gibson et al. (2005:14), Menyatakan "kinerja" adalah "catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu." Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Bank Tabungan Negara merupakan salah satu dari empat Bank BUMN yang dimiliki oleh negara. Pangsa pasar Bank BTN yang dulunya terfokus pada pembiayaan perumahan kini telah melebar menjadi bank konvensional yang juga mampu bersaing di sektor lain seperti tabungan, deposito, giro, maupun pembiayaan usaha kecil dan menengah. Dalam menghadapi banyak bank pesaing, Bank BTN dituntut untuk bekerja keras demi mempertahankan eksistensi serta menarik perhatian nasabah lebih banyak lagi. Pencapaian target perusahaan yaitu menghimpun dana sebanyak-banyaknya dari masyarakat serta mengoptimalkan penyaluran kredit tentunya harus didukung sepenuhnya oleh pencapaian yang tinggi dari kinerja karyawannya.

Kenyataan dalam wawancara awal peneliti dengan beberapa orang di BTN Kediri ada kecenderungan bahwa kinerja bank ini tidak optimal. Hal ini terbukti dari komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan pimpinan. Pimpinan hanya berkomunikasi disaat membutuhkan

karyawan ketika hendak melaksanakan tugas dengan demikian kinerja yang dihasilkan para karyawan kurang baik. Peneliti ini sementara meyakini bahwa kinerja yang tidak optimal ini sangat berhubungan dengan komunikasi.

Menurut Robbins (2006:88), "komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut".

Menurut Miftah Thoha (2005:52), menyatakan "komunikasi" adalah "suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain." Komunikasi yang berjalan selama ini tidak seperti yang dinyatakan para ahli tersebut sehingga pesan-pesan yang ingin disampaikan atasan kepada bawahan tidak sampai kepada bawahan sesuai maksud atasan. Faktor lain yang diyakini peneliti berhubungan dengan permasalahan tersebut adalah kepemimpinan para atasan.

Menurut Siagian (2002:32), "kepemimpinan" adalah "kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya."

Menurut Nimran (dalam Siagian, 2002:21), menyatakan bahwa "kepemimpinan atau *leadership"* merupakan "suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki".

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa "kepemimpinan" adalah "sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan."

Dari alasan tersebut itulah perusahaan membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Demikian pula dengan komunikasi, kelancaran dan kejelasan berkomunikasi merupakan faktor penting yang mendorong timbulnya kinerja yang baik. Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri.**

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini teknik (metode) yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data

menggunakan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Cabang Kediri sebanyak 150 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dari sebanyak 150 menjadi 45 yaitu dengan mengambil sebanyak 30% dari jumlah populasi.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (komunikasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.728	5.980		3.466	.001
	Komunikasi (X1)	.144	.057	.344	2.540	.015
	Kepemimpinan (X2)	.252	.097	.352	2.596	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 17.0

1) Variabel komunikasi

Hasil uji t untuk variabel X_1 (komunikasi) diperoleh nilai signifikansi 0,015 < 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, H_a diterima.

2) Variabel kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel X_2 (kepemimpinan) diperoleh nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Ha diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika signifikan F > 0,05 maka H_0 diterima atau Ha di tolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikan F < 0,05 maka H_0 ditolak atau Ha diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	86.443	2	43.221	6.287	.004[a]
Residual	288.757	42	6.875		
Total	375.200	44			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: output SPSS 17.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4.12. didapatkan nilai signifikansi 0,004<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi komunikasi dan kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka Ha diterima.

Pembahasan

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Cabang Kediri.

1. **Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan**

   Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Maka H_0 ditolak H_a diterima.

   Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai komunikasi. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain.

   Kenyataan ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan komunikasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.144. Hasil penelitian ini sesuai menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

   Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya cara menyampaikan maksud yaitu dengan cara merumuskan komunikasi sebagai tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna.

   Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yajid Nafiuddin (2014) yang menyatakan

bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Maka H_0 ditolak Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kepemimpinan. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kenyataan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.252. Hasil penelitian ini sesuai Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh M. Kiswanto (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.**

Hipotesis kelima menyatakan komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel komunikasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil kuisioner, responden menyatakan bahwa kinerja merupakan

hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil uji F test pada Tabel 4.12. didapatkan F_{hitung} sebesar 6,287 dengan tingkat signifikansi 0,004 < 0,05. H_0 ditolak Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Kiswanto (2010), Ida Ayu Putu Septy Diantari & Ni Made Yuniari (2013), Arif Sehfudin (2011), Yajid Nafiuddin (2014) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ternyata secara bersama-sama variabel komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Kediri. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Cabang kota Kediri.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Cabang kota Kediri.
3. Komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank BTN Cabang kota Kediri

IV. DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang et al, 2009. "*Perilaku Keorganisasian*", Yogyakarta: Graha Ilmu,

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.

Bernadin. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Bandung Sukoco, Bandung: Armico.

Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Edisi 1. Penerbit: C.V Andi Offset. Jakarta.

Diantari, Ida Ayu Putu Septy & Yuniari, Ni Made. 2013. *Pengaruh gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),*

Tbk Cabang Denpasar. Skripsi : UNUD.

Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta. Ed2.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Jane Whitney .2009 .Dicipline:Still A Four Letter Word . *Journal of Business &Economic Research , Volume 4 , Number 1*.

Hasibuan, Malayu, 201), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kiswanto, M. 2010. Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan Kaltim POS Samarinda. *Jurnal Eksis Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 – 1439.*

Mangkunegara, Prabu. Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung.

Nafiuddin, Yajid. 2014. Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta. *Jurnal Majalah Ekonomi. Vol. 14, NO. 1, April 2014.*

Nimran, Umar. 2004, *Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Ruslan, Rosady. 2002. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Sehfudin, Arif. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang.* Journal Skripsi: Undip: Semarang.

Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono, 2011, Statistika *Untuk Penelitian*. CV Alfabeta: Bandung.

_____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 16 Bandung: Alfabeta.

Suwatno, 201), *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta Sutrisno,

Thoha, Miftah, 2005. "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan,Nata .2009 . *Statistik(Statistik Deskriptif)*. Denpasar: Keraras Mas.