PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) BASE CAMP KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)
Pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :
AGUS PRAMUJI
NIM.12.1.02.02.0464

PROGAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

AGUS PRAMUJI
NPM. 12.1.02.02.0464

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) BASE CAMP KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Uji / Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen
Fakultas UNP Kediri

Tanggal : 27 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Subagyo, M.M	**Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M**
NIDN : 0717 066601	**NIDN. 0704 047301**

Skripsi Oleh :

AGUS PRAMUJI
NIM.12.1.02.02.0464

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) BASE CAMP KEDIRI

Telah dipertahankan didepan untuk diajukan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
pada tanggal : 11 Agustus 2016

dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Dr. Lilia Pasca R.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M,
NIDN : 0717 066601

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Base Camp Kediri

AGUS PRAMUJI
NPM 12.1.02.02.0464
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Email : https.///www.tekek208@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M dan Poniran Yudho Leksono, SE., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan, Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang cakap, terampil, untuk itu setiap pemimpin perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawanya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik tetapi yang terpenting adalah mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam penelitian ini di pilih tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan? (2) Bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini menggunakan metode penelitian langsung yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri yang terdiri dari 51 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Penghitungannya menggunakan program SPSS 20. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan (2) Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan (4) Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri.

***Kata Kunci**: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Menurut Kartono (2008:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Pemimpin dan kepemimpinanya pada hakikatnya memiliki kaitan yang sangat erat. Pemimpin pada dasarnya orang yang melaksanakan kepemimpinan dan merujuk pada diri pribadi seorang pemimpin, sedangkan kepemimpinan merujuk kepada proses kegiatan yang berlangsung/ tidak langsung. Kata pemimpin (leader) memiliki bermacam-macam pengertian, sehingga saat ini banyak dijumpai definisi mengenai pemimpin dari masing-masing ahli.

Sedangkan menurut Bangun (2012:361) pengertian komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (sender) ke penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif, sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Menurut Prawira (2012:319) motivasi berasal dari kata latin “Mover” yang berarti dorongan atau daya pengerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana dayanya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012:69) kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawab yang di bembankan kepada para pegawai. Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai salah satu karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri dan wawancara dengan beberapa karyawan lainnya dalam kurun waktu januari – pebruari 2016 diperoleh informasi tentang gambaran kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri dalam kurun waktu tersebut yaitu :

1. Waktu kerja ada fenomena karyawan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Munculnya kelompok-kelompok karyawan indikasinya dalam

melaksanakan pekerjaan dikerjakan oleh orang yang sama dalam satu kelompok tersebut. Tidak hanya melaksanakan pekerjaan formal tetapi dalam pergaulan sehari-hari.

3. Munculnya kesalahan prosedur yang berakibat terbakarnya suatu instalasi jaringan sehingga pelayanan pasokan listrik ke pelanggan terganggu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja suatu Karyawan PT PLN (PERSERO) BASE CAMP KEDIRI***

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh secara simultan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri.

METODE PENELITIAN

Populasi dan teknik penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri sejumlah 51 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel dengan memasukkan populasi menjadi sampel. Sugiono (2015:81)

Metode analisis data

Uji validitas

Menurut Sugiyono (2015:121), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total.

1) Jika r hitung < r tabel, maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).
2) Jika r hitung > r tabel tetapi bertanda negatif, maka H0 akan tetap ditolak dan Ha diterima.

Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan suatu instrumen yang terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dikatakan realibel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengukur reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien alpha dari Cronbach. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,06.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memenuhi syarat persamaan yang diperoleh model regresi dapat diterima. Uji asumsi klasik ini terdiri dari :

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 106) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terdapat korelasi antara variabel bebas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi value atau Variance Inflation Faktor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:105) Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika dilihat terdapat varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada

korelasi kesalahan penggangu padaperiode t dengan kesalahan penggangu pada periode t1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Jika ada masalah autokorelasi, maka model yang seharusnya signifikan menjadi tidak layak untuk dipakai. Cara untuk mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan uji statistik (DW Test).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, indikasi terjadinya normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Probability Plot.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel. Maka teknik yang digunakan adalah analisis regresi. Analisi data ini menggunakan data kuantitatif dengan metode statistik. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+b1X1+b2X2+b3X3$$

Keterangan :

Y	:	Variabel dependen
X (1,2,3)	:	Variabel independen
a	:	Nilai konstanta
b	:	Nilai koefisien regresi

Koefisiensi Determinan (R^2)

Koefisien determinan dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Besarnya koefisien determinasi secara parsial dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat partial correlation dari tabel koefisien. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel Independen tidak mempengaruhi sama sekali(=0%) terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel Independen.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t-test dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan varian variabel dependen.

Rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

n : jumlah sampel

r : koefisien korelasi

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk melakukan uji t pada peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*,dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

1) Jika nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2) Jika nilai signifikasi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

b. Uji f (Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Dependen.

Rumus yang digunakan :

$$\text{F hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^{2)}(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji f didalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikasi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terkait.
2) Jika nilai signifikasi > 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terkait.

HASIL DAN KESIMPULAN

Karakteristik Responden

a. Karaktristik Data Responden Berdasarkan Usia

Gambaran tentang karakteristik responden di peroleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuisioner yaitu identitas responden yang meliputi usia.

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Dibawah 15 tahun	-	-
15 - 20 tahun	9	18
21 - 25 tahun	18	35
26 - 30 tahun	14	27
Diatas 30 tahun	10	20
JUMLAH	51	100

Sumber : data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak berusia diantara 21 - 25 tahun yaitu 35 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 51 responden, jumlah responden laki-laki 100%.

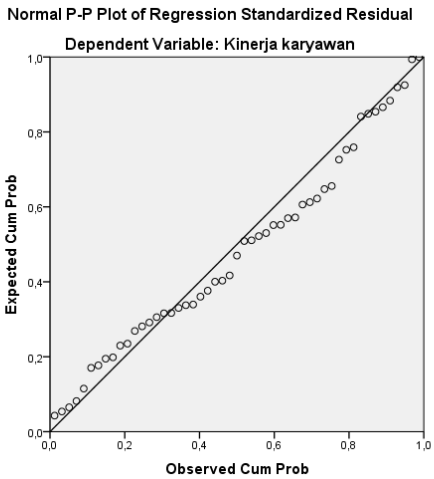
Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah 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 atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas.



Sumber: data primer yang diolah, 2016

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS *for Windows versi 20.0* di atas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan adalah menyebar diantara garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 106), Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terdapat korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat output SPSS dengan pertimbangan sebagai berikut:

1) Jika nilai tolerance > 10% dan nilai VIF <10, maka tidak ada multikolinearitas
2) Jika nilai tolerance < 10% dan nilai VIF > 10, maka ada multikolinearitas

Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,353	2,831
	Komunikasi	,709	1,410
	Motivasi	,350	2,861

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

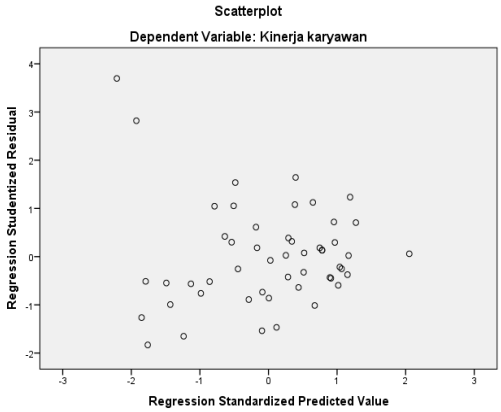
Sumber : data primeryang diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebihbesar dari 0,1 atau 10% dannilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui pedoman suatu model regresi yang bebas heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

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



Sumber : data primer yang diolah, 2016

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS *for Windows versi 20.0*, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi disajikan sebagai berikut:

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokorelasi positif	*No decision*	$d_1 \leq d \leq d_1$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	*No decision*	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tidakada autokorelasi positif dan negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Hasil uji *Durbin-Watson* (DW) dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806[a]	,649	,627	2,49969	1,810

a. Predictors: (Constant),Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Uji autokorelasi dilakukan dengan menghitung nilai durbin watson (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika d berada di antara nilai batas du dan 4- du atau dapat dirumuskan sebagi berikut :

Du < DW < 4 – Du

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,810, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 51 dan k = 3 adalah batas bawah (dl =1,245 dan du=1,491) dan batas atas (4-du = 2,509). Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,491<1,810< 2,509

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

2. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2011:166) Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,224	1,859		2,810	,007
	Gaya Kepemimpinan	,847	,142	,868	5,969	,000
	Komunikasi	,257	,092	,287	2,799	,007
	Motivasi	,351	,158	,326	2,227	,031

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,224 + 0,847\ X_1 + 0,257\ X_2 + 0,351\ X_3$$

Artinya:

1. A = 5,224 : Apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi (X_3), diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka kinerja karyawan adalah sebesar 5,224.
2. b_1 = 0,847 : Artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) naik 1 (satu) satuan dan Komunikasi (X_2) juga Motivasi (X_3) tetap, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,847 satuan.
3. b_2 = 0,257 : Artinya apabila Komunikasi (X_2) naik 1 (satu) satuan dan Gaya Kepemimpinan (X_1) juga Motivasi (X_3) tetap, maka

			Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,257 satuan.
4 .	b_3	= 0,351	: Apabila Motivasi (X_3) naik 1 (satu) satuan dan Gaya Kepemimpinan (X_1) juga Komunikasi (X_2) tetap, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,351 satuan.

3. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Keeratan hubungan analisis koefisien determinasi dengan kriteria sebagai berikut:

a) < 0,20 hubungan rendah sekali.
b) 0,20-0,40 hubungan rendah tetapi pasti.
c) 0,40-0,70 hubungan yang cukup berarti.
d) 0,70-0,90 hubungan yang tinggi, kuat.
e) > 0,90 hubungan sangat tinggi / kuat sekali / dapat diandalkan.

Hasil uji korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806[a]	,649	,627	2,49969	1,810

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for Windows versi 20.0* dapat diketahui bahwa nilai *R* adalah sebesar 0,806. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang tinggi atau kuat. Sementara itu, diketahui nilai *adjusted Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,627. Hal ini berarti 62,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi. Sedangkan sisanya yaitu 37,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011: 98) Pengujian ini dilakukan guna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh

signifikan atau tidak dengan variabel dependen Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung}<r_{tabel}$ atau nilai sig. >0,05maka H_0 diterima, Ha ditolak.
2) Jika $r_{hitung}>r_{tabel}$ atau nilai sig. <0,05maka H_0 ditolak, Ha diterima.

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,224	1,859		2,810	,007
Gaya Kepemimpinan	,847	,142	,868	5,969	,000
Komunikasi	,257	,092	,287	2,799	,007
Motivasi	,351	,158	,326	2,227	,031

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel hasil output SPSS *for Windows versi 20.0* diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,969 sementara t_{tabel} sebesar 2,012 yang berarti t_{hitung}5,969>t_{tabel} (α/3;47) 2,012. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,000<0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial atau individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2) Variabel komunkasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,799 sementara t_{tabel} sebesar 2,012 yang berarti t_{hitung}2,799>t_{tabel} (α/3;47) 2,012. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi komunikasi dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi komunikasi sebesar 0,007< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan $H_a$diterima. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa komunikasi (X_2) secara parsial atau individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3) Variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,227 sementara t_{tabel} sebesar 2,012 yang berarti

t_{hitung}2,227> t_{tabel} (α/3;47) 2,012. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi motivasi dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,031< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa motivasi (X_3) secara parsial atau individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011: 98) Uji F dilakukan guna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara simultan (menyeluruh) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika F_{hitung}<F_{tabel} atau nilai sig. >0,05maka H_0 diterima, Ha ditolak.
2) Jika F_{hitung}>F_{tabel} atau nilai sig. <0,05maka H_0 ditolak, Ha diterima.

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,832	3	180,944	28,958	,000[b]
	Residual	293,678	47	6,248		
	Total	836,510	50			

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

b. Predictors: (Constant),Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 28,958> Ftabel (3;47) sebesar 2,802 atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan $H_a$diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara serempak (simultan) gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Kesimpulan ini pada dasarnya hanya untuk menguji tingkat kinerja para karyawan di PT PLN (Persero) Base Camp Kediri, khususnya untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja dikantor .

Bedasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri, hasil penelitian menunjukan dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik pada karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri maka akan meningkatkan kinerja karyawanya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri, hasil penelitian menunjukan dengan komunikasi yang baik pada karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri maka akan meningkatkan kinerja karyawanya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camb Kediri, hasil penelitian menunjukan dengan motivasi yang baik pada karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri maka akan meningkatkan kinerja karyawanya.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Base Camp Kediri. Dengan demikian antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Kartono, Kartini, 2008. *"Pemimpin dan Kepemimpinan"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moeheriono. 2009. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Bogor: Ghalia Indonesia

_____ (2012). "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Prawira, Purwa Atmaja Psikologi. 2012. *"Pendidikan dalam Perspektif Baru"*. Malang: Ar -Ruzz media.

Sugiyono. 2015. *" Metode Penelitian Manajemen"*. Bandung: Alfabeta