JURNAL

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV LANCAR JAYA KOTA KEDIRI

EFFECT OF LEADERSHIP, COMMUNICATION, AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE CV LANCAR JAYA KEDIRI CITY

Oleh:

REMA FEBRIAN DIRGANTARA

NPM : 13.1.02.02.0304

Dibimbing oleh :

1. Dr. Lilia Pasca Riani, M. Sc

2. Edy Djoko S.E., M.Pd. M. M

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Rema Februari Dirgantara
NPM	: 13.1.02.02.0304
Telepun/HP	: 083846019348
Alamat Surel (Email)	: remafebrian@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Lancar Jaya Kota Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonimi/Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 04 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Lilia Pasca Riani, M. Sc NIDN. 0718048502	Edy Djoko S.E., M.Pd. M. M NIDN. 0730098401	Rema Febrian Dirgantara NPM:13.1.02.02.0304

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV LANCAR JAYA KOTA KEDIRI

Rema Febrian Dirgantara
13.1.02.02.0304
Ekonomi - Manajemen
remafebrian@gmail.com
1. Dr. Lilia Pasca Riani, M. Sc
2. Edy Djoko S.E., M.Pd. M. M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini adalah bahwasanaya sebagai salah satu dalam meraih gelar sarjana S1 Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri. Berlatar belakang penlitian di CV Lancar Jaya yang beralamat di jalan Singosari No. 26 Dandangan Kota Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri , (2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri, (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri, (4) Pengaruh signifikan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan CV Lancar Jaya, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kineja karyawan pada CV Lancar Jaya, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Lanacar Jaya Kota. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja karywan CV. Lancar Jaya Kota Kediri.

KATA KUNCI : Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sebuah komponen yang di perlukan oleh suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting dibutuhkan bagi kualitas pekerjaan yang di hasilakan. Penuslis karya ilmiah ini mengunakan variabel kepemimpinan(X1), komunikasi(X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan(Y) sedangakan peneliti mengambil tempat penelitiaan di CV Lancar Jaya yang beralamat di Jalan Singosari No. 26 Dandangan , Kota Kediri. CV ini menyediakan jasa pasang listrik baru, tambah daya listrik, tambah titik, dan apapun yang berhubungan dengan listrik. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2011:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2012:54) mengemukakan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain atau kontak antar seseorang kepada orang lain, sehingga terjadi transfer infomasi Komunikasi sendiri adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam lingkup umum maupaun organisasi yang secara formal maupun informal. Robbins dalam Bangun (2012: 312) mengatakan Motivasi kerja adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut mangkunegara (2016: 67) kinnerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan maslah di atas maka tujuan penelitian yang ingin di teliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.

4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan secara serentak pada Kantor CV Lancar Jaya Kota Kediri.

2. Kerangka Berfikir

Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi atau perusahaan atau instansi yang ingin dicapai. Terwujudnya kinerja yang baik bagi pegawai ditunjukan dengan hasil yang didapatkan selama melaksanakan tugasnya. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi. Selanjutnya ketiga variabel tersebut diduga mempengaruhi kinerja karyawan Hubungan dari ketiga variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan kepemimpinan dengan kineraja karyawan.

   Peran kepemimpinan disini sangat penting bagi organisasi. Dalam kenyataanya para pemimpin dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan keja, keamanan, kualitas dan terutam tingkat persentasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memerankan peran kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini di dukung oleh penlitian milik Susanty dan Baskoro (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpiana Terhadap Disiplin kinerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (persero) APD Semarang). Dalam penelitian tersebut kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi bawahan agar bisa di arahkan dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan juga berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Hubungan komunikasi dengan kineraja karyawan

   Komunikasi, sebagai suatu proses di mana orang – orang bermaksut memberikan pengertian – pengertian melalui mengirimkan brita secara simbolis, dapat meng hubungkan para anggota berabagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula. Hal ini di dukung oleh penelitian Eka, (2015) Yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali Area Bali Selatan. Bahwa komunikasi adalah sebuah cara untuk saling bertukar informasi dari satu

individu ke setiap individu lain. Komunikasi juga penting bagi kinerja karyawan sebagau sarana atau media bertukar pedapat dan pikiran.

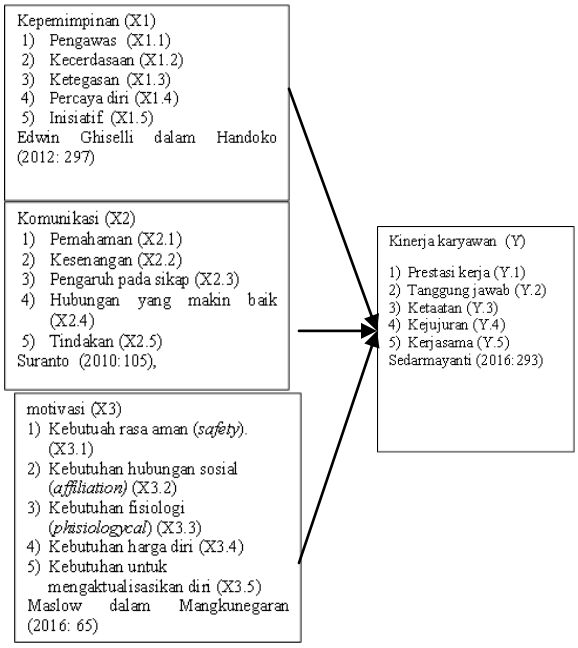
3. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Motivasi merupakan sebuah kegiatan yang menyalurkan dan memelihara perilakau manusia." Artinya motivasi adalah sebuah kegiatan untuk mengarahkan yang dilakukan oleh atasan atau para manajer ditunjukan untuk para karayawan.penelitian ini didukung olehTielung (2013) yang berjudul Pempberdyaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah VII Menado. Motivasi dalam penelitian tersebut adalah motivasi sebagai alat untuk mengarahkan potensi dan daya karyawan agar bekerja lebih produktif.

4. Hubungan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tetdahulu pada penelitian Susanty dan Baskoro (2012) kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi bawahan agar bisa di arahkan dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada penelitian Eka, (2015) komunikasi adalah sebuah cara untuk saling bertukar informasi dari satu individu ke setiap individu lain. Komunikasi juga penting bagi kinerja karyawan sebagau sarana atau media bertukar pedapat dan pikiran. Pada penelitian Tielung (2013) motivasi sebagai alat untuk mengarahkan potensi dan daya karyawan agar bekerja lebih produktif. Dari ketiga penelitian terdahulu tersbut variabel kepemimpinan, komunikasi dan motifasi seacara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kerangka Konsep



Gamabar 2.2
Kerangka Konsep

5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015: 63) hipotesis merupakan langkah penelitian selanjutnya setela penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangaka berfikir. Dalam penelitian ini dapat diajukan tempat hipotesis sebagai berikut :

H1 :Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri

H2 :Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri

H3 :Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.

H4 :Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri.

II. METODE

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatn yang digunakan dalam penelitian ini mengunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 7) penelitian kuantitatif bisa disebut metode penelitian *discovery* karena dengan metode ini dapat di temukan dan bisa gunakan untuk pengembangan ilmu baru. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, analisis data bersifat diskriptif / statistik, dengantuajuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

2. Teknik Penelititan

Teknik penelitian ini mengunakan penelitian bersifat kausal (sebab – akibat), menurut Sugiyono (2015: 37) hubungann kausal adalah hubungan yang bersiafat pada sebab dan adakibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, Kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat , kinerja karyawan (Y).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiono (2015: 80) populasi adalah wilayah generalitas

yang terdiri atas suatu obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini polpulasi yang dimaksud adalah semua karyawan yang bejumlah 32 di CV. Lancar Jaya.

b. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2015:62). Agar sampel representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Lancar Jaya Kota Kediri sebanyak 32 karyawan.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 222) instrumen dalam penelitian kuatitatuf mengunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Sedangak teknik pengumpulan menurut Sugiyono (2015: 224) adalah langkah strategis dalam sebuah penelitian karena tujuan utamanya adalah mengumpulkan data. Penelitian ini mengunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan data.

5. Pengembangan Instrumen

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini diperlukan instrumen berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2015: 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun yang menjadi alasan peneliti untuk menggunakan kuesioner adalah karena peneliti ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yang mana data yang dibutuhkan berasal dari responden. Pertanyaan yang akan dijawab oleh kuisioner berjumlah sebanyak 40 pertanyaan, dengan distribusi pertanyaan adalah sebagai berikut:

a. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini instrumen penelitian ini akan diuji menggunakan validitas dan reliabilitas sebagai alat ukur suatu instrumen yang akan diujikan. Oleh

sebab itu pada penelitian dengan kuisioner, uji reliabilitas dan validitas sangat dibutuhkan.

a) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) uji validitas adalah kevalidan atau keafsahan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Sugiyono (2015 : 125) Responden yang diperlukan untuk melakukan uji validitas adalah sebanyak 32 responden. Nilai 32 responden adalah standar minimal. Hasil korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari tabel statistik *product moment* pada derajat bebas n=2 dan alpha sebesar 5% sebesar 0,349 untuk jumlah responden sebanyak 32 orang. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Jika r hitung > r tabel (pada taraf signifikasi 5%) dan bernilai positif, maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
2. Jika r hitung < r tabel (pada taraf signifikasi 5%), maka item pertanyaan tersebut tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

Peneliti telah mengedarkan kuesioner tersebut kepada semua karyawan CV Lancar Jaya sebanyak 32 sebagai uji coba dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23 sebagaimana terlampir pada tabel 3.3 dan hasil analisis uji validasi adalah sebagai berikut :

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel	Ket.
Kepemipinan (X_1)	Item 1	0,870	0, 349	Valid
	Item 2	0,753	0, 349	Valid
	Item 3	0,871	0, 349	Valid
	Item 4	0,731	0, 349	Valid
	Item 5	0,711	0, 349	Valid
	Item 6	0,870	0, 349	Valid
	Item 7	0,753	0, 349	Valid
	Item 8	0,871	0, 349	Valid
	Item 9	0,731	0, 349	Valid
	Item 10	0,797	0, 349	Valid
Komunikasi (X_2)	Item 1	0,613	0, 349	Valid
	Item 2	0,813	0, 349	Valid
	Item 3	0,518	0, 349	Valid
	Item 4	0,738	0, 349	Valid
	Item 5	0,613	0, 349	Valid
	Item 6	0,738	0, 349	Valid
	Item 7	0,813	0, 349	Valid
	Item 8	0,518	0, 349	Valid
	Item 9	0,738	0, 349	Valid
	Item 10	0,692	0, 349	Valid
Motivasi (X_3)	Item 1	0,550	0, 349	Valid
	Item 2	0,824	0, 349	Valid
	Item 3	0,666	0, 349	Valid
	Item 4	0,608	0, 349	Valid
	Item 5	0,538	0, 349	Valid
	Item 6	0,824	0, 349	Valid
	Item 7	0,666	0, 349	Valid
	Item 8	0,608	0, 349	Valid
	Item 9	0,538	0, 349	Valid
	Item 10	0,665	0, 349	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Item 1	0,771	0, 349	Valid
	Item 2	0,734	0, 349	Valid
	Item 3	0,657	0, 349	Valid
	Item 4	0,570	0, 349	Valid
	Item 5	0,654	0, 349	Valid
	Item 6	0,749	0, 349	Valid
	Item 7	0,771	0, 349	Valid
	Item 8	0,613	0, 349	Valid
	Item 9	0,654	0, 349	Valid
	Item 10	0,749	0, 349	Valid

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

b) Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011 : 42) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik, *cronbach alpha* (α).

Menurut Ghozali (2011 : 42) Suatu variabel dikatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien *Cronbach alpha* (α) > 0,60 menunjukkan reliabel
2. Jika koefisien *Cronbach alpha* (α) < 0,60 menunjukkan tidak reliabel.

Berikut adalah analisis uji reliabilitas yang lampirkan pada tabel 3.4 adalah sebagai berikut

Tabel 3.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	N of Item	Nilai r alpha table	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpina	10	0,6	0,928	Realiabel
Komunikasi	10	0,6	0,882	Realiabel
Motivasi	10	0,6	0,823	Realiabel
Kinerja Karyawan	10	0,6	0,877	Realiabel

Jika nilai alphacronbach's lebih dari 0,6 (α> 0,6), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai reliable.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Gambaran Umum Responden

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Lancar Jaya adapun jumlah jumlah responden yang di tentukan sebagai sampel penelitian adalah sebanyak 32 setiap responden diberi lembar kuisioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah di sediakan. Untuk mempermudah mengidentifikasi responden dalam penelitian ini di perlukan gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang menjadi menjadi responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV Lancar Jaya sesuai jumlah sampel yang telah di tentukan yaitu 32 Responden dengan jumlah laki – laki dan Perempuan. Jumlah responden laki – laki lebih besar dari perempuan itu karen dalam CV. Lancar Jaya banyak banyak karyawan yang bekerja sebagai pekerja lapangan. Untuk lebih lengkapnya bisa dilihat tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	26	81%
Perempuan	6	19%
Total	32	100%

Dari tabel 4.1 di atas dapat di ketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 dengan persentase 81% sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 6 dengan persentase 19% dari keseluruhan

responden yang berjumlah 32 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan bisa dilihat di tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentasi
15-25 tahun	19	60%
26-40 tahun	7	22%
>40 Tahun	6	18%
Total	32	100%

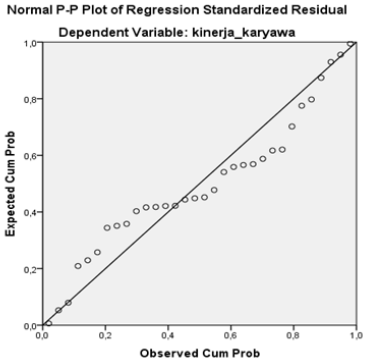
Berdasarka pada tabel 4.2 di atas dapat di ketahui bahwa responden 15-25 tahun sebnyak 19 orang dengan persentase 60%, usia 26-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentasa 22%, usia >40 tahun sebanyak 6 dengan persentase 18%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011:160) uji Normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis yang diagonal. Uji Normallitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel (pengganggu) dependen dan independen atau keduanya memiliki distribusi data yang normal. Hasil *output SPSS versi 23,0*. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala

multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF(%)	Keterangan
1	kepemimpinan (X1)	,267	3.749	Tidak multikolinier
2	Komunikasi (X2)	.581	1.720	Tidak multikolinier
3	Motivasi (X3)	.247	4.049	Tidak multikolinier

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011: 95). Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi andata kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat dari tabel 4.8 sebagai beriku:

Tabel 4.8
Tabel Auto-Korelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.880

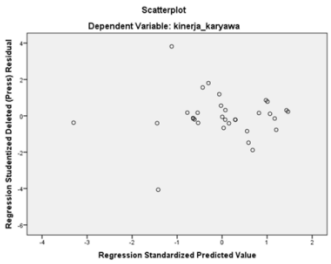
Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1,880 dengan nilai dU 1,6505 sehingga 4-dU= 4-1,6505 = 2,349. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) d > dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuh atau tidak terdapat autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2011:47) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil pengujian

heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar 4.3 sebagai berikut.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Dapat dilihat pada gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data dari jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah dengan bantuan SPSS versi 23.0, maka diperoleh hasil analisis regresi pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,855	3,541		,806	,427
	kepemimpinan	,355	,119	,414	2,979	,006
	motivasi	,507	,147	,498	3,448	,002
	komunikasi	,073	,095	,072	2,761	,031

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y= - 2,855 + 0,355 X_1+ 0,507 X_2 + 0,073 X_3

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa :

a) Koefisien regresi dari semua variabel bebas menunjukkan angka positif. Hal ini berarti semua variabel bebas mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel terikatnya.
b) Dari ketiga variabel diatas yang paling dominan berpengaruh adalah motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0.507.

Dari persamaan regresi tersebut di atas juga berarti :

a. Nilai a yaitu 2,855, Artinya apabila variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi diasumsikan bahwa berpengaruh dikarnakan variabel Y mempunyai nilai positif sebesar 2,855
b. Regresi X1 0.355, Besarnya koefisien variabel kepemimpinan adalah sebesar 0.355, artinya bahwa setiap peningkatan variabel

kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.355 bila variabel lainnya konstan.

c. Regresi X2 0.073, Besarnya koefisien variabel komunikasi adalah sebesar 0.073, artinya bahwa setiap peningkatan variabel komunikasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.073 bila variabel lainnya konstan.

d. Regresi X3 0.507, Besarnya koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0.507 artinya bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.507 bila variabel lainnya konstan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hasil koefisien korelasi (hubungan) antara variabel independen dengan variabel dependen, dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925[a]	,856	,841	1,912

Dari tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square = 0,856 yang berati 85,6%) dengan demikian keunikan produk, saluran distribusi dan kualitas produk mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variable sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai R Square dapat diartikan pula kepemimpinan, komunikasi dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,6% dan 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (individu) adalah menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan uji secara parsial dapat di lihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,855	3,541		,806	,427
	Kepemimpinan	,355	,119	,414	2,979	,006
	Motivasi	,507	,147	,498	3,448	,002
	Komunikasi	,073	,095	,072	2,761	,031

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa:

H1: Nilai signifikan variabel kepemimpinan yaitu 0,006 < 0,05 yang berarti kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar jaya

H2: Nilai signifikan variabel komunikasi yaitu 0,013< 0,05 yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar jaya

H3: Nilai signifikan variabel motivasi yaitu 0,002 < 0,05 yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar jaya.

Dengan demikian dari semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, komunikasi dan motivasi mempunyai nilai signifikasi < 0,05 menjelaskan bahwa semua variabel bebas secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lancar jaya.

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh simultan (bersama-sama) antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608,374	3	202,791	55,480	,000[b]
	Residual	102,345	28	3,655		
	Total	710,719	31			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawa
b. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan, motivasi

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 sehingga semua variabel independen/ bebas

(kepemimpinan, komunikasi dan motivasi) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Simpulan

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

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan CV Lancar Jaya dengan taraf signifikan 0,006 < 0,05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan kepemimpinan dalam miningkatkan kineja karyawan pada CV Lancar Jaya sebesar 0,355
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kineja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri. Perhitungan variabel komunikasi sebesar 0,73 dengan taraf signifikasi 0,031 < 0,05, dengan adanya komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Lanacar Jaya Kota Kediri.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Lanacar Jaya Kota Kediri. Dilihat dari hasil uji t, bahwa perhitungan motivasi sebesar 0,507 dengan taraf signifikasi 0,002 < 0,05, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi meningkatkan kinerja karyawan CV. Lanacar Jaya Kota Kediri sebesar 0,507
4. Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karywan CV. Lanacar Jaya Kota Kediri Dilihat dari hasil uji F, bahwa perhitungan ketiga variabel tersebut sebesar 102,345 dengan taraf signifikasi 0,000 < 0,05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja karywan CV. Lancar Jaya Kota Kediri

f. Saran

Hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi CV. Lancar Jaya

   Memperhatikan faktor-faktor selain kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dalam melekukan pelayananya agar efektiv dan terwujudnya sebuah pencapaian. Motivasi merupakan variable

yang berpengaruh dominan maka dari itu manajer atau pimpinan untuk lebih memotivasi karyawan diantranya:

1) Lebih menningkatkan rasa aman kepada karywan karena rasa aman akan membuat karyawan merasa di lindungi.
2) Membebaskan bersosial artinya tidak menyuruh karyawan untuk menutup diri.
3) Memberikan waktu istirahat yang pas pada karyawan.
4) Menghargai setiap pendapat karyawan.
5) Mendukung karyawan utuk mengembangkan dirinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik menambah variabel-variabel baru yang kiranya mempengaruhi kinerja karyawan

IV. DAFTAR PUSTAKA

Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Semarang,: Universiatas Diponegoro

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga

Budi**,** 2016, *Pengaruh Pengembangan Karier dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan yang Berdampak Pada Produktifitas (studi kasus karyawan di CV. TIRTA MINERVA SEMARANG)*.

Eka, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali Area Bali Selatan* (E – Jurnal Manajemen Unud, Vol 4, No. 9). Bali. Universitas Udayana

Ghozali. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, Hani. 2012. *Manajemen.* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Mangkunegara, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Sanusi. Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ke – 4. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumbe Ddaya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatid Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Supranto. J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : UI Press.

Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Susanty, Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpiana Terhadap Disiplin kinerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (persero) APD Semarang*. Vol *VII*, No.2 . Semarang: UNDIP

Tielung, 2013. *Pempberdyaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah VII Menado* Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember. Menado. Universitas Samratulangi

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasionaln dan M Mukery Warso. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)*.Jurnal Of Management. Volume 2 No. 2

http://adiprakosa.blogspot.co.id/2007/12/teori-komunikasi-organisasi.html

http://tkampus.blogspot.co.id/2012/04/pengertian-motivasi-dan-teori-teori.html

http://jurnal.unpand.ac.id