

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT TITIPAN KILAT (TIKI)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Nilam Niara

NIM : 64200319

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nilam Niara
NIM : 64200319
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

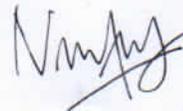
Dengan ini menyampaikan bahwa Skripsi yang telah ditulis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut / dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 08 Juni 2023

Yang Menyatakan,



Nilam Niara



SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Nilam Niara
NIM : 64200319
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:
Nama : Ahmadi Nungtjik
Jabatan : Kepala Divisi *Customer Service*
Perusahaan : PT. Citra Van Titipan Kilat

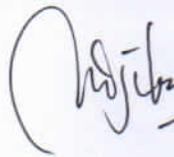
Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. Citra Van Titipan Kilat menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, **“Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Van Titipan Kilat”** yang disusun oleh penulis.
2. PT. Citra Van Titipan Kilat memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT. Citra Van Titipan Kilat telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT. Citra Van Titipan Kilat dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT. Citra Van Titipan Kilat juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

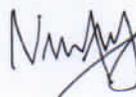
Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 07 Juni 2024

Menyetujui,
PT. Citra Van Titipan Kilat

Ahmadi Nungtjik
Kepala Divisi *Customer Service*

Penulis,



Nilam Niara
NIM. 64200319



PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Nilam Niara
NIM : 64200319
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI)

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 23 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Sofyan Marwansyah, S.E., M.M.

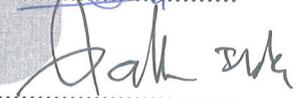


DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dedi Suharyadi, S.E., M.M.



Penguji II : Natal Indra, S.Sos., M.M.



PENGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepmimpinan dan Komuniasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat” adalah hasil karya tulis asli Nilam Niara dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karyatulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama	: Nilam Niara
Alamat	: Jl. Kerja Bakti Rt 01/04 No 28 A, Kec. Makasar Jakarta Timur
No. Telp	: 085697062642
E-mail	: nilamniara1999@gmail.com





LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200319
Nama Lengkap : Nilam Niara
Dosen Pembimbing I : Sofyan Marwansyah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
dan Komunikasi terhadap Kinerja
Karyawan di PT TIKI

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1	3 April 2024	Judul & Variabel indepen dan dependen	
2	24 April 2024	Bab I	
3	15 Mei 2024	Bab I,II,III	
4	21 Mei 2024	Revisi Bab I,II,III	
5	29 Mei 2021	Bab IV	
6	05 Juni 2024	Revisi Bab IV	
7	19 Juni 2024	Revisi Bab IV	
8	26 Juni 2024	ACC Bab I,II,III, IV & V	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 03 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 26 Juni 2023

Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I

Sofyan Marwansyah, SE, MM

PERSEMBAHAN

“*Sungguh bersama kesukaran dan keringanan, karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain). Dan kepada Tuhan, berharaplah.*”

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar “

(Qs. Ar-Ruum:60)

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Kepada Alla S.W.T yang telah memberikan izin dan karuniahyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini selesai pada waktunya.
2. Cinta pertama saya, Bapak Alm. Alaydrus, beliau memang belum sempat menemani penulis selama dalam perjalanan menempuh pendidikan. Tapi, penulis yakin di atas sana beliau menyaksikan dan mendoakan perjuangan anak perempuan pertamanya dalam menempuh pendidikan.
3. Sosok perempuan hebat yaitu mama Erni Suryani tercinta yang sudah mengizinkan dan mendukung penulis dalam melanjutkan pendidikan nya.
4. Kepada adikku tercintah Nur Asiah Azis yang sudah memberikan dukungan dan semangat untuk penulis menyusun skripsi ini
5. Kepada Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Kapada kepala bagian devisi *Costumer Service* TIKI Bapak Ahmadi, wakil kepala bagian Bapak agus dan kordinator TRC 1 Bapak Hakim dan team *Costumer Service* terutama untuk TRC1 terima kasih untuk dukangan, perhatian dan izin yang telah diberikan untuk mengusik jam kantor saya.
7. Kepada sahabat penulis, Salma Dhiya Safira, Tari Annisa Putri, (Alm) Nur Naqqiyah. Terima kasih untuk support, doa dan semangat untuk penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Seseorang yang belum bisa dituliskan namanya. Teruntuk seseorang yang belum bisa dituliskan namanya disini, namun sudah tertulis di *Lauhul Mahfuds* untuk penulis. Terima kasih sudah menjadu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu cara memastaskan diri. Karena penulis percaya bahwa siapapun yang ditakdirkan milik kita akan menuju kita bagaimanapun jalannya.
9. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*

Tanpa mereka,

aku dan karya ini tak akan pernah ada

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta Pusat”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan darisemua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Sofyan Marwansyah, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff/ karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Ahmadi Nungtjik, selaku Kepala Divisi *Customer Service* PT. Citra Van Titipan Kilat
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8F.07.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi parapembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 08 Juni 2024



Nilam Niara

ABSTRAK

Nilam Niara (64200319), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI), Jakarta Pusat.

Seorang pemimpin harus memiliki strategi untuk mengarahkan anggota organisasi agar tujuan organisasi dan karyawan dapat selaras demi mencapai sasaran bersama. Banyak perusahaan berpikir bahwa gaya kepemimpinan yang mereka terapkan sudah memenuhi harapan karyawan mereka. Penting bagi pimpinan dan anggota organisasi untuk memiliki komunikasi yang efektif, sehingga diskusi dan penyampaian tujuan organisasi dapat dipahami dengan jelas oleh semua anggota. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 75 orang responden. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Koefisiensi Determinasi Parsial, Koefisiensi Determinasi Simultan, Uji t dan Uji F. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat.

Kata Kunci : Gaya Kempininan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

Nilam Niara (64200319), The Influence of Leadership and Communication Style on Employee Performance at PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI), Jakarta Head Office.

A leader must have a strategy to direct organizational members so that the goals of the organization and employees can be aligned to achieve common goals. Many companies think that the leadership style they apply meets the expectations of their employees. It is important for leaders and members of an organization to have effective communication, so that discussions and delivery of organizational goals can be clearly understood by all members. The method used in sampling in this research was a saturated sample. The sample used in this research was 75 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumption Test, Partial Determination Coefficient, Simultaneous Determination Coefficient, t Test and F Test. Leadership Style does not have a significant effect on Employee Performance. Communication has a significant effect on employee performance. Simultaneously there is a significant influence between Leadership Style and Communication on Employee Performance at PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Leadership style has no positive or insignificant effect on employee performance at PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) in Central Jakarta. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) in Central Jakarta. Leadership and Communication Style simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) in Central Jakarta.

Keywords : Leadership Style, Communication and Employee Performance.



Daftar Isi

LEMBAR JUDUL SKRIPSI	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	2
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLISH KARYA ILMIAH	3
PERSETUJUAN DAN PEGESAHAN SKRIPSI	4
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	V
LEMBAR KONSULTASI	VI
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR TABLE	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Ruang Lingkup penelitian.....	4
1.6 Sistematis Penulisan.....	5
BAB II TINJUAN PUSTAKA	7
2.1 Deskripsi Konseptual.....	7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Komunikasi.....	12
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	22
2.3 Kerangka Berpikir.....	24
2.4 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian.....	28
3.2 Populasi Dan Sampel.....	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel.....	30
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1. Dokumentasi.....	32

3.4.2. Observasi	33
3.4.3. Kuesioner	33
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.5.1 Uji Kualitas data	34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.3 Uji Hipotesis	37
3.5.4 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Pembahasan	40
4.1.1 Karakteristik Responden	40
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian.....	44
4.2 Uji Kualitas Data	55
4.2.1 Uji Validitas	55
4.2.2 Uji Reabilitas	58
4.3 Uji Asumsi Klasik	59
4.3.1 Uji Normalitas.....	59
4.3.2 Uji Heterosketastisitas.....	60
4.3.3 Uji Multikolinearitas	60
4.4 Pengujian Hipotesis	61
4.4. 1 Uji t61	
4.4.2 Uji F63	
4.5 Uji Koefisien Determinasi.....	64
4.5.1 Uji Koefisiensi Determinasi Parsial.....	64
4.5.2 Uji Koefisiensi Determinasi Simultan.....	65
4.6 Pembahasan.....	66
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karawan	67
4.7 Implikasi Penelitian.....	68
4.8 Keterbatasan Penelitian	68
BAB V	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	70
Daftar Pustaka	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	77
SURAT KETERANGAN	78
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	79
DAFTAR LAMPIRAN.....	83

Daftar Tabel

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel III.1 Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian	31
Talbel III.2 Skala Likert Kuesioner Variabel Penelitian.....	33
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	45
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2).....	48
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	56
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2).....	56
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov.....	59
Tabel IV.14 Hasil Heteroskedastisitas.....	60
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel IV.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	62
Tabel IV.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji F).....	64
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	65
Tabel IV.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	66

Daftar Gambar

Gambar II.1 Langkah – Langkah Dalam Proses Komunikasi.....	15
Gambar II.2 Kerangka berpikir.....	25
Gambar III.1 Proses Desain Penelitian.....	29
Galmbalr IV.1 Karakteristik Usia Responden.....	41
Galmbalr IV.2 Karakteristik Jenis Kelamin.....	42
Galmbalr IV.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir.....	44
Gambar IV.4 Hasil Uji Heterosketastisitas.....	60



Daftar Lampiran

Lampiran A1. Struktur Organisasi Keseluruhan PT. Citra Van Titipan Kilat.....	83
Lampiran B1. Kuesioner.....	84
Lampiran B2. Kuesioner.....	85
Lampiran B3. Kuesioner.....	86
Lampiran B4. Kuesioner.....	87
Lampiran B5. Kuesioner.....	88
Lampiran C1. Tabulasi Data.....	89
Lampiran C2. Tabulasi Data.....	90
Lampiran C3. Tabulasi Data.....	91
Lampiran D1. Tabel Distribusi R.....	92
Lampiran E1. Uji Validitas.....	93
Lampiran E2. Uji Validitas.....	94
Lampiran E3. Uji Validitas.....	95
Lampiran F1. Uji Reliabilitas.....	96
Lampiran G1. Uji Normalitas.....	97
Lampiran H1. Uji Heterokedastisitas dan Multikolinearitas.....	98
Lampiran I1. Tabel Distribusi t.....	99
Lampiran J1. Tabel Distribusi F.....	100
Lampiran K1. Uji t dan Uji F.....	101
Lampiran L1. Uji Determinasi Koefisiensi Determinasi Parsial dan Simultan.....	102
Lampiran M1. Dokumentasi.....	103
Lampiran M2. Dokumentasi.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global yang dihadapi oleh semua perusahaan mengharuskan setiap perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja dalam berbagai aspek, termasuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten dalam memimpin organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi harus memiliki aktivitas yang digerakkan oleh individu atau kelompok yang bekerja sama secara aktif. Semua ini sangat bergantung pada cara seorang pemimpin memimpin organisasi tersebut.

Seorang pemimpin harus memiliki strategi untuk mengarahkan anggota organisasi agar tujuan organisasi dan karyawan dapat selaras demi mencapai sasaran bersama. Banyak perusahaan berpikir bahwa gaya kepemimpinan yang mereka terapkan sudah memenuhi harapan karyawan mereka. Namun, kenyataannya, sistem atau gaya kepemimpinan yang diterapkan seringkali tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

Penting bagi pimpinan dan anggota organisasi untuk memiliki komunikasi yang efektif, sehingga diskusi dan penyampaian tujuan organisasi dapat dipahami dengan jelas oleh semua anggota. Masalah internal dan eksternal dalam sebuah organisasi sering kali muncul akibat buruknya komunikasi antara anggota, termasuk antara pemimpin dan anggota.

Kemampuan berkomunikasi dengan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk membangun kemitraan yang produktif. Kekurangan komunikasi menghambat manajer menerima masukan dari karyawan dan menghalangi penyedia layanan berbagi data yang relevan. Berkomunikasi adalah usaha untuk meyakinkan orang lain agar mengubah cara berpikir mereka sehingga lebih sejalan dengan pemikiran kita. Komunikasi diharapkan berada pada level kesetaraan dan saling pengertian.

Kemampuan untuk dengan cepat dan efektif menyelesaikan masalah sangatlah krusial. Ketika masalah muncul di tempat kerja, langkah pertama yang diambil karyawan adalah memutuskan tindakan yang harus diambil. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa serius mereka menjalankan peran dan tanggung jawab mereka. Keterampilan komunikasi yang baik di tempat kerja sangat penting untuk menyelesaikan dan mengembangkan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang mengangkat judul tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda yang dilakukan peneliti yaitu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan 2020) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan dalam peneliti (Richter, Carlos, and Beber 2023) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dalam variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Firdayanti, Ahmad, and Ramly 2023) komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian (Trimulyani 2019) secara varisial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik mengajukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Titipan Kilat (TIKI)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Titipan Kilat (TIKI) ?
2. Apakah komunikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Titipan Kilat (TIKI) ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Titipan Kilat (TIKI) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Titipan Kilat (TIKI)
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Titipan Kilat (TIKI)

3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Titipan Kilat (TIKI).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana pembelajaran dan pengalaman yang bernilai, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menerapkan berbagai ilmu dan pengetahuan dalam suatu studi ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai evaluasi bagi perusahaan PT. Citra Van Titipan Kilat dalam menetapkan kebijakan terutama dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi.

3. Bagi Akademis

Peneliti diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi.

1.5 Ruang Lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terdapat variabel independent dan dependen.

Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Juni 2024 di kantor pusat PT Titipan Kilat (TIKI) Jakarta Pusat dengan jumlah populasi sebanyak 75 responden. Dalam

penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian di kantor pusat PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dengan ruang lingkup penelitian yang terbatas pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Data yang digunakan penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan Skala *Likert*. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, koefisien determinasi parsial dan simultan, uji statistik t (parsial) dan uji statistik F (simultan).

1.6 Sistematis Penulisan

Struktur penulisan yang diterapkan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini dibagi ke dalam beberapa bab, dengan kajian yang saling berkaitan agar lebih mudah dipahami, sehingga dapat menggambarkan secara jelas sistem dan data yang akurat. Secara umum, struktur penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Pada bab ini menjelaskan deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan tentang prosedur melakukan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian secara deskriptif dan kuantitatif serta pembahasan hasil analisis regresi. Bab ini merupakan pokok penelitian dari isi pembahasan yang telah diolah disertai argument yang sesuai dengan teori-teori yang ada.

BAB V PENUTUP

Penutup merupakan bab yang terakhir dari kajian penelitian ini yang memaparkan kesimpulan serta saran-saran yang dianggap perlu.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

“Definisi konseptual adalah penjelasan yang memberikan makna atau interpretasi terhadap suatu konsep atau istilah khusus. Definisi ini mencerminkan gambaran umum yang meliputi maksud dan karakteristik konsep atau istilah tersebut, bersifat resmi dan berarti secara abstrak (Pasaribu et al. 2022)”. Adapun deskripsi konseptual pada penelitian ini adalah :

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam (Siregar 2022), gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya agar tujuannya dapat tercapai.

(Ermita, 2019) menjelaskan dalam jurnalnya bahwa gaya kepemimpinan merujuk kepada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin atau guru dalam menghadapi bawahannya atau siswanya yang memiliki perilaku dan tingkat kematangan yang beragam, dengan tujuan mencapai hasil belajar yang telah ditetapkan.

A. Tipe – tipe kepemimpinan

Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam dunia kerja. Adapun gaya atau tipe kepemimpinan

yang kita jumpai dalam kehidupan sehari – hari yaitu (Ahmad Masruri and A. 2019)

1. Tipe *Autocratic*

Autokratik, yang berasal dari kata autokrasi, mengacu pada bentuk pemerintahan di mana kekuasaan mutlak terpusat pada satu individu, mirip dengan kediktatoran. Istilah lain yang sering digunakan untuk autokrasi adalah otoriter, yang menunjukkan kecenderungan berkuasa sendiri dan sewenang-wenang.

2. Tipe *Democratic*

Prinsip demokratis menekankan pentingnya mengambil keputusan secara bersama-sama dan melaksanakannya berdasarkan kesepakatan kolektif. Pendekatan ini meyakini bahwa sebuah organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai tujuannya jika setiap masalah yang muncul diatasi melalui dialog dan kesepakatan antara pemimpin dan anggota tim.

Pemimpin dengan gaya demokratis menunjukkan perlakuan manusiawi terhadap individu, mengakui dan menghargai martabat mereka. Mereka tidak hanya memprioritaskan kebutuhan materi, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek fisik, mental, sosial, dan spiritual. Pendekatan kepemimpinan ini sangat diminati oleh bawahannya karena proses pengambilan keputusan yang kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama.

3. Tipe *Laissez Faire*

Laissez faire, yang dikenal sebagai kepemimpinan kendali bebas, adalah kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Pada jenis kepemimpinan ini, pemimpin

memberikan kebebasan sepenuhnya kepada anggota tim untuk menjalankan tugas mereka. Dalam pendekatan ini, pemimpin percaya bahwa memberikan kebebasan yang luas kepada bawahannya akan mempercepat pencapaian tujuan. Pemimpin dengan gaya *Laissez Faire* cenderung memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja, bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Tipe *Paternalistic*

Tipe paternalistik dalam kepemimpinan sering ditemukan di komunitas desa yang mempertahankan nilai-nilai tradisional dan berbasis pertanian. Seorang pemimpin paternalistik cenderung bersikap baik hati, melindungi, namun juga memberikan nasihat atau petunjuk. Dengan kata lain, pemimpin paternalistik berupaya untuk memperlakukan semua individu dan unit kerja dalam organisasi dengan adil dan merata.

5. Tipe Karismatik

Tipe karisma mengacu pada bakat atau keadaan di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan luar biasa untuk menginspirasi dan membangkitkan rasa kagum serta penghormatan dari masyarakat. Gaya kepemimpinan karismatik ini esensinya bergantung pada daya tarik pribadi seseorang. Karisma seseorang mampu memengaruhi orang lain secara positif, memungkinkan mereka untuk memberikan arahan yang efektif kepada bawahan.

Seorang pemimpin karismatik menggunakan daya tarik dan kepribadiannya yang kuat untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, mengarahkan mereka menuju tujuan bersama dengan penuh semangat.

B. Fungsi kepemimpinan

Pada umumnya fungsi kepemimpinan adalah mengusahakan agar kelompok yang dipimpin dapat mewujudkan tujuan dengan baik. Menurut (Mutya 2020) gaya kepemimpinan memiliki beberapa fungsi, yaitu :

1. Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Setiap organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan spesifiknya, dengan fokus pada penggunaan yang optimal terhadap semua fasilitas dan sumber daya yang ada.

2. Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Pimpinan organisasi memiliki peran kunci dalam mengkomunikasikan kebijakan dan kegiatan organisasi kepada pihak luar. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan memberikan pemahaman yang akurat tentang kehidupan organisasi. Sebagai juru bicara utama, pimpinan berperan penting dalam menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak terkait untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan.

3. Pimpinan Sebagai Komunikator yang Efektif

Komunikasi menjadi kunci bagi pimpinan dalam mengatur dan mengawasi, memobilisasi bawahan, serta menginformasikan keputusan kepada pihak terkait.

4. Pimpinan Sebagai Mediator

Pimpinan berfungsi sebagai penengah untuk menyelesaikan potensi konflik di dalam organisasi, sambil memastikan bahwa tugas-tugas terbagi secara efisien dan sumber daya dialokasikan dengan bijak. Dalam konteks ini,

pentingnya spesialisasi dalam pengetahuan dan keterampilan menjadi faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu dalam organisasi berinteraksi, bertindak, dan berperilaku.

C. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono dalam (Setiawan and Pratama 2019) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan melibatkan pendekatan sistematis terhadap evaluasi alternatif yang ada, untuk kemudian memilih tindakan yang dianggap paling sesuai.
2. Kemampuan Motivasi adalah kemampuan untuk menginspirasi anggota organisasi agar bersedia menggunakan keterampilan dan waktu mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka, guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
3. Kemampuan Komunikasi merujuk pada kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan cara yang jelas dan efektif, baik secara lisan maupun non-lisan, sehingga pesan dapat dipahami dengan baik.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan kekuatan personal atau kekuasaan jabatannya secara efektif, untuk memastikan bahwa tugas-tugas dikerjakan dengan baik.

5. Tanggung Jawab seorang pemimpin terhadap bawahannya melibatkan kewajiban untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosi adalah keterampilan untuk mengelola dan mengatur emosi dengan baik, yang berkontribusi pada keberhasilan dan kebahagiaan pribadi.

2.1.2 Komunikasi

Menurut (Potoru, Siska, and Indra 2023) komunikasi adalah pengiriman informasi antar orang menggunakan berbagai sistem yang umumnya melibatkan simbol, sinyal, dan perilaku atau tindakan.

Menurut SK. Bonar (Junaidy 2022) mengungkapkan bahwa komunikasi di dalam suatu organisasi adalah proses di mana anggotanya saling bertukar pesan, baik secara lisan maupun non-lisan. Dalam konteks Public Relation, terdapat beberapa jenis hubungan yang dapat dibentuk. Bonar mencatat bahwa ada enam jenis hubungan yang penting dalam masyarakat, seperti hubungan dengan komunitas, pemerintah, konsumen, investor, dan hubungan dengan karyawan.

Komunikasi memegang peranan krusial dalam kehidupan manusia, berperan penting baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi. Di dalam konteks organisasi, kompleksitas komunikasi terletak pada kemampuan untuk efektif menyampaikan dan menerima informasi. Tantangan utama dalam proses komunikasi organisasi adalah memastikan pesan-pesan yang disampaikan jelas dan diterima dengan baik oleh semua pihak terlibat. Hal ini melibatkan berbagai faktor

seperti teknik penyampaian, pemilihan kata yang tepat, dan pemahaman situasi kontekstual di dalam organisasi. Menguasai komunikasi yang efektif di dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas, keefektifan kerja tim, serta kualitas hubungan antar anggota organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kreitner, R., & Kinicki, A. (Sudarmanto et al. 2022) berikut merupakan beberapa elemen yang membentuk komunikasi yaitu:

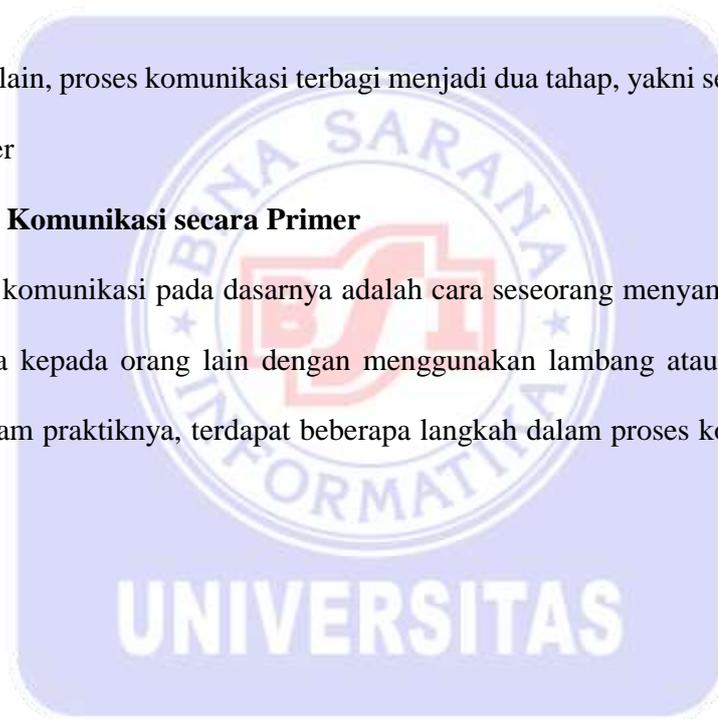
1. Komunikator, baik individu, kelompok, atau organisasi, memiliki ide, niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi.
2. Pengkodean adalah proses menerjemahkan ide dari komunikator menjadi serangkaian simbol sistematis yang memiliki makna.
3. Pesan adalah hasil dari pengkodean yang berisi informasi yang ingin disampaikan oleh komunikator.
4. Media perantara seperti rapat, papan pengumuman, tatap muka langsung, telepon, memo, pertemuan kelompok, email, video conference, kebijakan perusahaan, dan lainnya digunakan untuk menyampaikan pesan.
5. Pengurai-penerima pesan bertanggung jawab untuk menerjemahkan pesan yang diterima agar proses komunikasi berjalan efektif.
6. Umpan balik memberikan informasi kepada komunikator apakah pesan yang disampaikan sudah diterima dan meraih respons yang diinginkan, dapat berupa umpan balik langsung atau tidak langsung.
7. Gangguan seperti jarak fisik antara komunikator dan penerima dapat mempengaruhi kualitas hubungan dalam proses komunikasi, dan harus diminimalisir untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di dalam perusahaan.

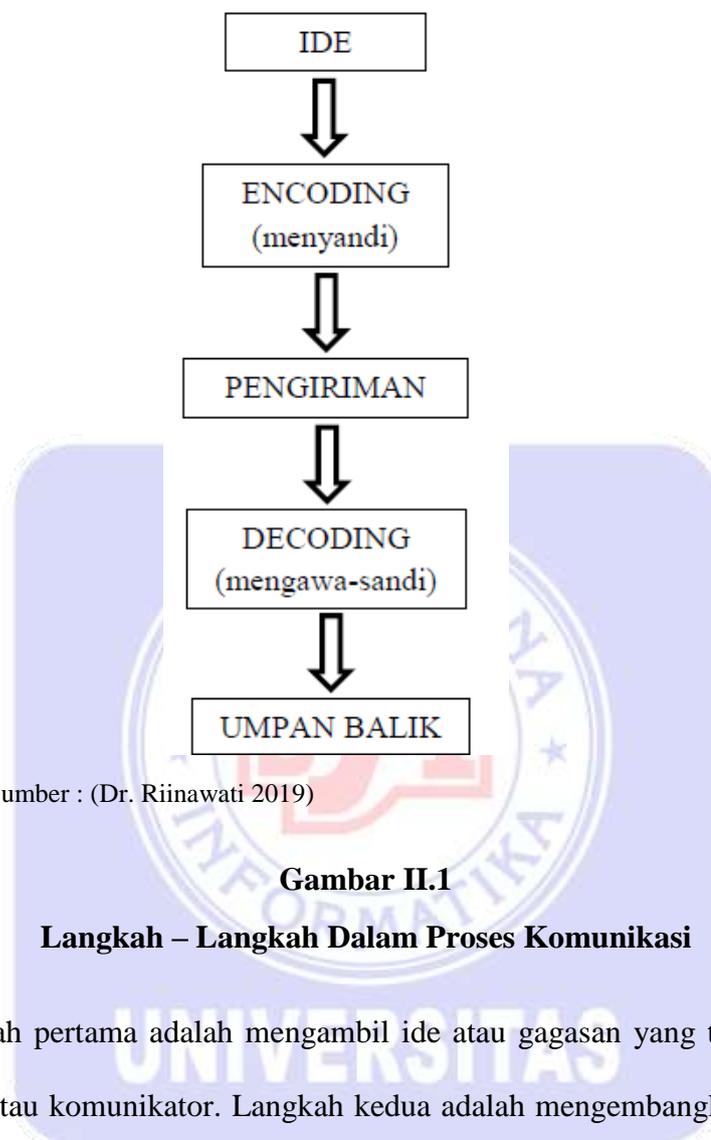
Proses komunikasi adalah rangkaian langkah dari penciptaan informasi hingga dipahami oleh penerima pesan. Wilbur Schramm menjelaskan bahwa minimal terdapat tiga elemen dalam komunikasi: komunikator, pesan, dan penerima pesan (komunikan). Sementara itu, Harold D. Lasswell mengemukakan lima pertanyaan penting yang harus dijawab untuk menjelaskan proses komunikasi, yaitu: siapa yang berbicara (*Who*), apa yang dikatakan (*Says What*), melalui saluran atau media apa (*In Which Channel*), kepada siapa pesan ditujukan (*To Whom*), dan dengan dampak atau pengaruh apa (*With What Effect*).

Di sisi lain, proses komunikasi terbagi menjadi dua tahap, yakni secara primer dan secara sekunder

1. Proses Komunikasi secara Primer

Proses komunikasi pada dasarnya adalah cara seseorang menyampaikan ide atau perasaannya kepada orang lain dengan menggunakan lambang atau simbol sebagai sarana. Dalam praktiknya, terdapat beberapa langkah dalam proses komunikasi, yang meliputi





Gambar II.1
Langkah – Langkah Dalam Proses Komunikasi

Langkah pertama adalah mengambil ide atau gagasan yang telah diciptakan oleh sumber atau komunikator. Langkah kedua adalah mengembangkan ide tersebut dan mengubahnya menjadi simbol-simbol komunikasi yang memiliki makna dan dapat disampaikan. Langkah ketiga adalah mengirimkan pesan yang telah di-encoding melalui saluran atau media yang sesuai dengan karakteristik simbol-simbol komunikasi kepada komunikan. Langkah keempat adalah komunikan menafsirkan isi pesan sesuai dengan persepsinya untuk mengartikan pesan tersebut. Setelah itu, jika pesan berhasil di-decoding oleh komunikan, maka komunikan akan memberikan umpan balik atau mengirim kembali pesan tersebut kepada komunikator. Proses ini

mencerminkan interaksi yang kompleks dalam komunikasi antara individu atau kelompok.

2. Proses Komunikasi secara Sekunder

Proses komunikasi sekunder adalah cara seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain menggunakan alat atau sarana sebagai media, setelah menggunakan lambang sebagai media pertama. Proses ini terjadi sebagai lanjutan dari komunikasi primer untuk mengatasi batasan ruang dan waktu. Dalam mengatur simbol-simbol untuk merumuskan isi pesan komunikasi, komunikator perlu mempertimbangkan karakteristik atau sifat-sifat dari media yang akan digunakan. Hal ini penting untuk memastikan pesan dapat tersampaikan dengan efektif dan tepat kepada komunikan.

Proses komunikasi sekunder menunjukkan bagaimana pesan dapat diantar melalui berbagai media seperti surat, email, atau telepon setelah ide atau gagasan awal telah dikodekan menjadi lambang-lambang komunikasi. Memahami karakteristik media yang digunakan membantu dalam menyesuaikan cara penyampaian pesan agar efektif dan sesuai dengan konteks yang diinginkan.

Ada 5 Indikator pada komunikasi menurut Joseph dan Fauziah dalam (Chandra, Sudjianto, and Adriana 2023) yaitu :

1. Keterbukaan

Keterbukaan merujuk pada kemauan individu untuk secara jujur menyampaikan informasi kepada orang lain, serta memberikan respons yang positif dan bertanggung jawab terhadap pembicaraan mereka.

2. Empati

Empati adalah kemampuan emosional seseorang untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain tanpa kehilangan kesadaran akan identitas diri mereka sendiri.

3. Sikap Mendukung

Sikap mendukung adalah perilaku yang mengekspresikan kesediaan untuk memahami orang lain daripada hanya mengevaluasi atau menghakimi mereka berdasarkan sikap mereka.

4. Sikap Positif

Sikap positif mencakup keterbukaan dan kemampuan untuk memberikan masukan dengan cara yang baik dan bijaksana kepada orang lain, serta berperan secara aktif.

5. Kesetaraan

Kesetaraan adalah sikap dalam memperlakukan semua orang secara adil dan sama tanpa membedakan berdasarkan budaya atau latar belakang mereka.

Memiliki keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan merupakan prinsip-prinsip penting dalam interaksi sosial yang membantu membangun hubungan yang saling menghargai dan mendukung dalam berbagai konteks kehidupan.

Komunikasi Vertikal komunikasi dari bawahan ke atasan bertujuan agar bisa memberikan informasi maupun umpan balik ke atasan berkaitan dengan kebijakan atasan, instruksi, dan pengaturan dalam (Chandra, Sudjianto, and Adriana 2023).

Menurut Elfina dalam (Chandra, Sudjianto, and Adriana 2023) Indikator yang mempengaruhi komunikasi vertikal, yaitu :

1. Komunikasi dari atasan kepada bawahan

Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan terjadi secara langsung dalam pertemuan tatap muka, di mana pimpinan memberikan instruksi baik secara lisan maupun tertulis mengenai informasi yang berkaitan dengan tugas di perusahaan.

2. Komunikasi dari bawahan kepada atasan

Komunikasi dari bawahan kepada atasan mencakup penyampaian laporan kerja, pencapaian, perkembangan, saran, ide, dan hal-hal lain yang relevan untuk disampaikan kepada atasan.

Komunikasi informal menurut Fitriani dalam (Chandra, Sudjianto, and Adriana 2023) Komunikasi informal antara individu-individu di dalam organisasi tanpa struktur atau perencanaan yang jelas. menurut Fitriani dalam (Chandra, Sudjianto, and Adriana 2023) terdapat 5 faktor komunikasi yaitu :

1. Frekuensi komunikasi mengacu pada seberapa seringnya berkomunikasi antara individu dengan karyawan terkait dengan pekerjaan di perusahaan.

2. Durasi komunikasi adalah waktu yang digunakan dalam berkomunikasi antara individu dengan karyawan terkait dengan pekerjaan di perusahaan.

3. Perhatian dalam komunikasi mencakup fokus saat berkomunikasi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan menunjukkan empati kepada karyawan di perusahaan.
4. Keteraturan komunikasi adalah kegiatan berkomunikasi yang dilakukan secara rutin dan intensif kepada karyawan di perusahaan.
5. Keluasan informasi menyangkut beragam topik yang dibahas antar karyawan terkait informasi dan tugas di perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin, John and Rusel (Budiyanto and Mochklas 2020), bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicatat dari hasil suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu. Bernadin, John, dan Rusel mengidentifikasi enam kategori untuk menilai kinerja karyawan, meliputi kualitas, jumlah, kepatuhan waktu, efektivitas, otonomi, dan dedikasi kerja.

Kepribadian Kepribadian adalah faktor krusial bagi sebuah organisasi untuk mengevaluasi kinerja pegawainya karena dapat mempengaruhi hasil kerja individu tersebut. Kepribadian mencerminkan dasar dari perilaku seseorang, yang sering terlihat dalam interaksi sehari-hari mereka dan cara mereka merespons tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Metode-metode yang digunakan untuk penilaian kinerja menurut (Riswono 2019) yaitu:

1. Kualitas

Perusahaan mengukur tingkat kualitas produk yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan.

2. Kuantitas

Pengukuran ini berfokus pada jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan, mencerminkan kemampuan mereka dalam produksi dalam jumlah tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai target-targetnya, yang membutuhkan kinerja yang tepat waktu dari karyawan.

Menurut Wibowo (2007:101-104) terdapat tujuh indikator kinerja yang sangat penting yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan adalah keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa depan, menunjukkan arah kinerja yang harus dilakukan. Kinerja individu, kelompok, dan organisasi dilakukan berdasarkan arah ini untuk mencapai tujuan.

2. Standar

Standar memiliki pentingnya karena menentukan waktu pencapaian suatu tujuan. Standar juga menjadi ukuran apakah tujuan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak ada cara untuk mengetahui kapan tujuan tersebut telah tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik adalah masukan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, standar pencapaian, dan tujuan yang ingin dicapai. Melalui umpan balik, evaluasi terhadap kinerja dilakukan untuk memperbaiki hasilnya.

4. Alat dan Sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu mencapai tujuan secara sukses. Mereka mendukung pencapaian tujuan dengan memungkinkan pelaksanaan tugas pekerjaan yang spesifik. Tanpa alat dan sarana yang memadai, tujuan tidak dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang diperlukan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan dalam mencapai tujuan.

6. Motivasi

Motivasi adalah alasan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat ditingkatkan melalui insentif finansial, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar yang dapat dicapai, meminta umpan balik, memberikan kebebasan dalam bekerja, dan memberikan waktu yang sesuai untuk menyelesaikan tugas.

7. Peluang

Peluang adalah kesempatan yang diberikan kepada seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan adalah salah satu upaya penulis untuk menunjukkan posisi karya tersebut kepada karya-karya yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan mengetahui autensitas dari karya seseorang. Pada penelitian yang relevan ini penulis menyangkut pada gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Prayogi Naigolan	2020	Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun	Terdapat 3 variabel bebas : pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan, tahun penelitian dan lokasi penelitian.	Persamaan variabel terikat : kinerja karyawan.	Kuantitatif	Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2	Lia Setyo Rimawati	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor	Terdapat 3 variabel bebas : pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim, lokasi penelitian dan tahun penelitian.	Persamaan variabel terikat : kinerja karyawan.	Kuantitatif	Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	I Ketut Sujata	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karang Bali Asli Tur Di Denpasar	Perbedaan terletak di lokasi dan tahun penelitian.	Persamaan variabel terikat dan variabel bebas yaitu : pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar
4	Taufiq Ainur Rizqi	2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan	Perbedaan pada variabel bebas yaitu kepemimpinan, lokasi penelitian dan tahun penelitian.	Persamaan pada variabel bebas : komunikasi dan variabel bebas : kinerja karyawan.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar
5	Selvi Trimulyani	2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)	Perbedaan pada variabel bebas : motivasi, kompensasi, lokasi penelitian dan tahun penelitian.	Persamaan pada variabel bebas : gaya kepemimpinan dan variabel terikat : kinerja karyawan.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Bali Asli Tur di Denpasar
6	Umi Hasanah, Anita Kartika Sari, Tri Wahjoedi, Ririn Andriana	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. ACG	Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.	Persamaan variabel terikat dan variabel bebas yaitu : pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja	Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

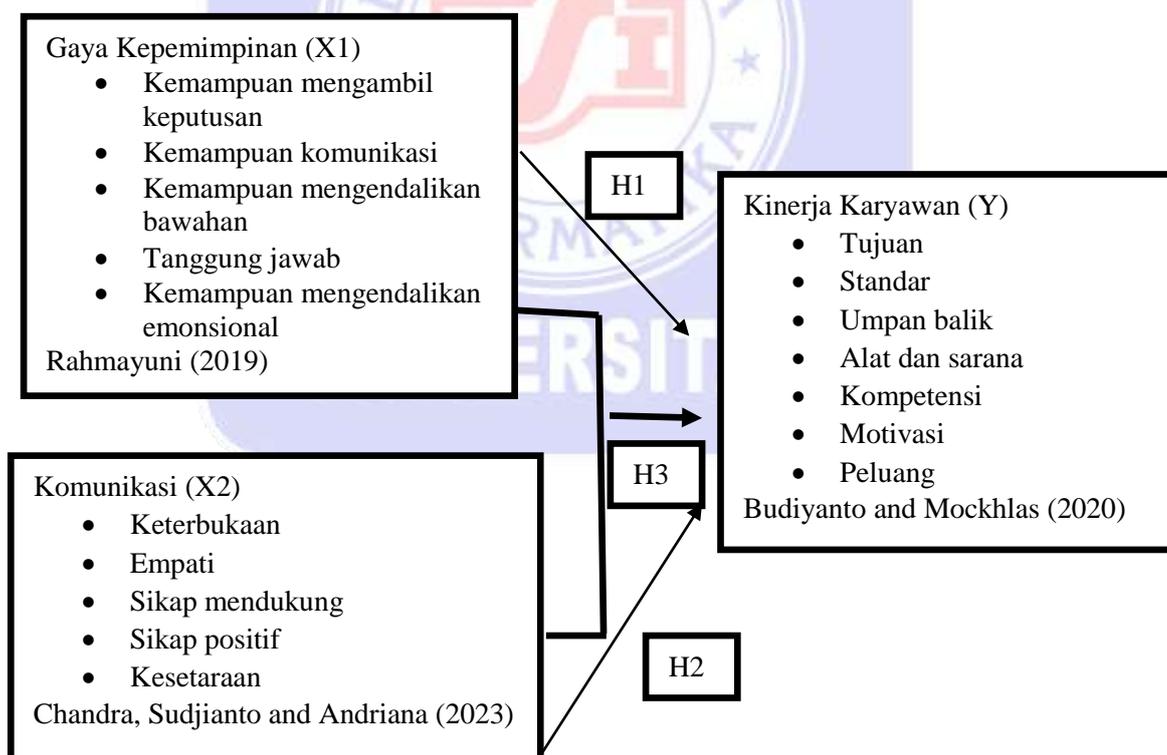
No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Jeery Alfian	2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecom+D15: D16unication	Perbedaan variabel bebas : lingkungan kerja, lokasi penelitian dan tahun penelitian	Persamaan variabel bebas: gaya kepemimpinan dan variabel terikat : kinerja karyawan	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication
8	Firdayanti, Juwaini Ahmad, dan Amir Tengku Ramly	2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor	Perbedaan variabel bebas: disiplin kerja, tahun penelitian dan lokasi penelitian	Persamaan variabel bebas: pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan variabel terikat : kinerja karyawan	Kuantitatif	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran kedai kita Bogor.
9	M. Rian Affandi	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru	Perbedaan variabel bebas : pengaruh gaya kepemimpinan direktur, lokasi penelitian dan tahun penelitian	Persamaan variabel terikat: kinerja karyawan	Kuantitatif	Melalui uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja karyawan
10	Kristianingsih	2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kcp Cilacap	Perbedaan variabel bebas : motivasi, lingkungan kerja, tahun penelitian dan lokasi penelitian.	Persamaan variabel terikat : kinerja karyawan.	Kuantitatif	Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. BNI Syariah KCP Cilacap.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam sebuah penelitian penting untuk disusun ketika terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika penelitian hanya memfokuskan

satu variabel atau lebih secara terpisah, peneliti perlu menyajikan deskripsi teoritis untuk setiap variabel serta memberikan argumen terkait variasi dan signifikansi variabel yang diteliti. (Soegiyono 2019)

Dalam kerangka berpikir, peneliti dapat secara komprehensif menjelaskan variabel-variabel yang diteliti, teori yang mendasarinya, dan alasan pemilihan variabel-variabel tersebut. Penjelasan ini menggabungkan asumsi-asumsi teoritis dan logika untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya, yang penting untuk mengungkapkan fenomena atau masalah penelitian. Dengan demikian, kerangka berpikir menjadi landasan yang kuat untuk mengarahkan pemahaman terhadap kompleksitas hubungan antara variabel-variabel dalam konteks penelitian.



Sumber: Data Diolah, (2024).

Gambar II.2
Kerangka berpikir

2.4 Hipotesis

Menurut (Soegiyono 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

- H₀₁ Diduga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh Secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
- H_{a1} Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
- H₀₂ Diduga Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
- H_{a2} Diduga Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
- H₀₃ Diduga Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI).
- H_{a3} Diduga gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

BAB III

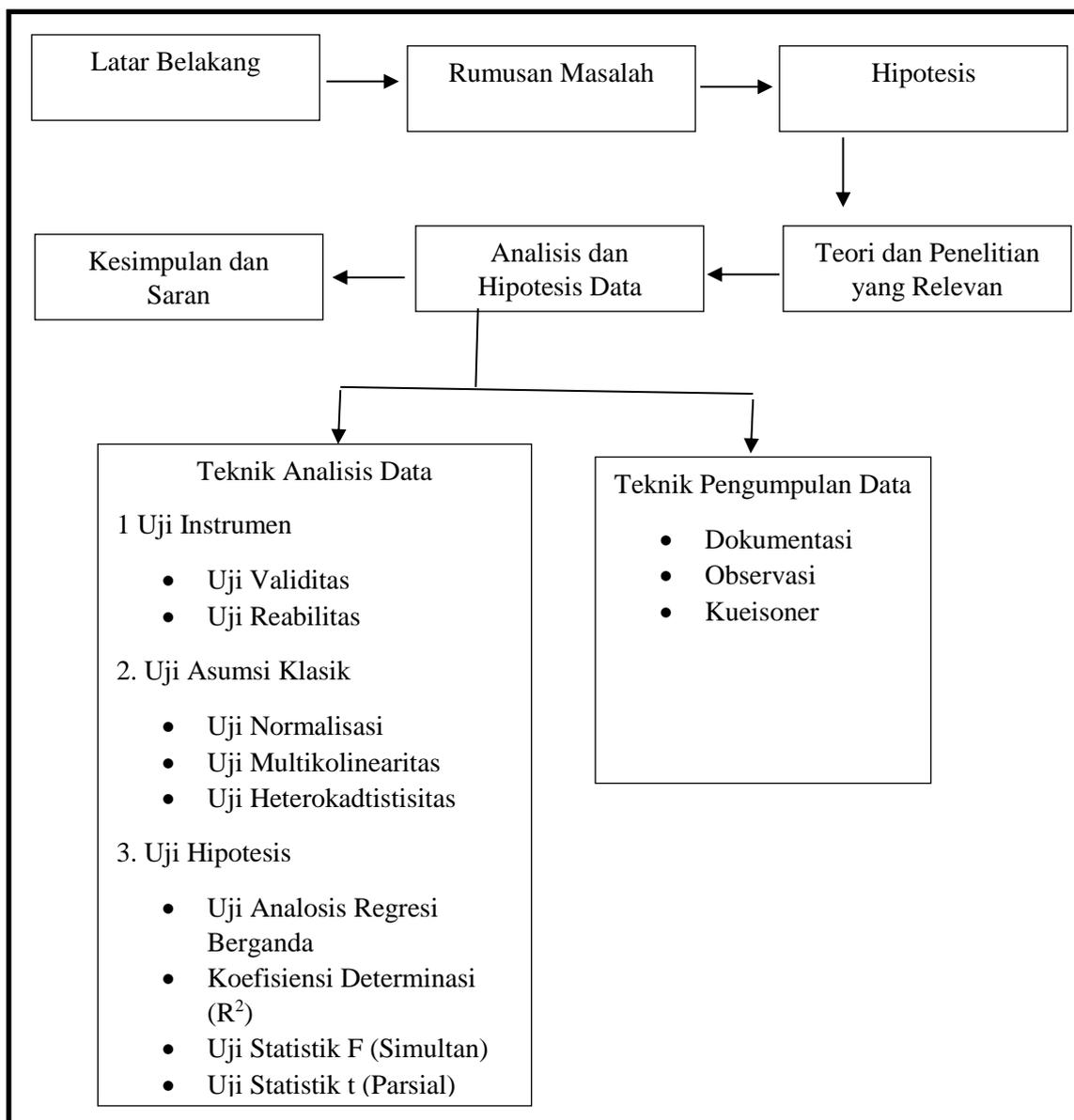
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian, atau disebut juga desain studi, adalah rencana yang terstruktur dan strategis untuk menyelidiki pertanyaan atau masalah penelitian. Ini meliputi skema lengkap dari penelitian, mulai dari perumusan hipotesis yang akan mempengaruhi cara dan prosedur pengumpulan data hingga analisis data yang dilakukan. Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang penting untuk mengarahkan langkah-langkah penelitian secara sistematis. Dengan demikian, desain penelitian menjadi landasan yang kuat untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan secara efektif dan dapat memberikan jawaban yang relevan terhadap pertanyaan penelitian. Rencana ini juga membantu dalam menentukan metode-metode yang tepat untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan menganalisisnya dengan cara yang sistematis (Pasaribu et al. 2022).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pada tahap awal penelitiannya, kemungkinan belum memiliki gambaran yang jelas tentang aspek – aspek masalah yang akan ditelitinya. Ia akan mengembangkan focus penelitian sambil mengumpulkan data. Proses ini disebut dengan “*emergent design*” (Soegiyono 2019)



Gambar III.1
Proses Desain Penelitian

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dievaluasi untuk kemudian diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup individu

manusia, tetapi juga objek dan fenomena alam lainnya. Pentingnya populasi tidak hanya terbatas pada jumlah objek atau subjek yang terlibat dalam studi, melainkan juga mencakup semua karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut (Soegiyono 2019). Pada populasi penelitian ini, artinya karyawan di PT Titipan Kilat (TIKI) Jakarta Pusat khususnya pada Divisi *Customer Service* (CS) yang berjumlah 75 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, dengan menggunakan rumus *slovin* (Soegiyono 2019). Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah responden relatif kecil, kurang dari 100 orang responden (Soegiyono 2019), karena jumlah populasi penelitian ini adalah 75 orang, maka jumlah responden pada penelitian ini adalah berjumlah 75 orang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*), yang disimbolkan dengan huruf X adalah variabel yang menjadi sebab atau mengubah atau mempengaruhi variabel lain

(variabel dependen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yang disimbolkan dengan huruf Y adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel III.1

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Marquardt dalam (Adiawaty 2022) terdapat 7 dimensi gaya kepemimpinan yaitu : 1. Pemikiran Sistem 2. Agen Perubahan 3. Kreator 4. Pelayan Dan Pengurus 5. Coordinator Polikronik 6. Instrukstur Dan Pelatihan	1. Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Komunikasi 3. Kemampuan Mengendalikan Jawaban 4. Tanggung Jawab 5. Kemampuan Mengendalikan Emonsiaonal	<i>Likert</i>
Komunikasi (X2)	Menurut Lasswell dalam (Rachmawati 2019), dimensi komunikasi dibagi menjadi 5 yaitu : 1 dimensi strategi komunikator 2 dimensi pesan 3 dimensi media 4 dimensi komunikan 5 dimensi efek	1. 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap mendukung 4. Sikap positif 5. Kesetaraan	<i>Likert</i>

Tabel III.1

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Dimensi Kinerja Karyawan menurut Robbins, S.P dalam (Dan, Kinerja, and Robbins 2019), yaitu : 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Prestasi kerja 5. Pencapaian target 6. Keterampilan	1. 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan prasarana 5. Kompetensi 6. Motivasi 7. Peluang	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah, (2024)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara” (Soegiyono 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuisioner.

3.4.1. Dokumentasi

Penelitian ini memanfaatkan metode dokumentasi dengan mencari data terkait hal atau variabel melalui catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sumber lainnya. Data untuk penelitian ini diperoleh dari situs web dan buku. Sebagai pelengkap, dokumentasi diambil dari berbagai tulisan yang relevan dengan data penelitian ini.

3.4.2. Observasi

“Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik lainnya, yaitu wawancara dan kuisener. Wawancara dan obserasi selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang melainkan paada objek-objek alam yang lainnya” (Soegiyono 2019). Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

3.4.3. Kuesioner

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dengan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data, peneliti akan menyebarkan kuisener secara online atau melalui *google form* yang secara langsung dibagikan kepada responden. Jawaban kuesioner ini disediakan bagi responden untuk memilih saja, seperti yang ditujunuk pada lebel di bawah ini :

Tabel III.2

Skala *Likert* Kuesioner Variabel Penelitian

Nilai	Jawaban Responden
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat setuju

Sumber (Soegiyono 2019)

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software* SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji. Berikut adalah teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini:

3.5.1 Uji Kualitas data

Uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari angket tersebut. Selain itu uji coba juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan (Soegiyono 2019). Uji coba instrumen dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 75 orang yang diambil pada satu *Devisi Costumer Service (CS)*

A. Uji Validitas

Pengujian validitas item atau butir dapat dilakukan menggunakan *software* SPSS. Dalam proses ini, akan diterapkan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Setiap item akan diuji hubungannya dengan skor total variabel terkait. Oleh karena itu, setiap item dalam variabel X dan Y akan diuji hubungannya dengan skor total dari variabel tersebut. (Pasaribu et al. 2022)

Untuk memastikan ketelitian penelitian ini, setiap item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Item yang memiliki r hitung $< 0,25$ akan dieliminasi karena tidak mengukur sesuai dengan yang dimaksud

oleh skor total skala. Selain itu, item tersebut tidak memberikan kontribusi dalam pengukuran dan malah dapat menyebabkan kebingungan. (Pasaribu et al. 2022).

B. Uji Reabilitas

“Uji reliabilitas adalah metode untuk menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian perilaku memiliki keandalan sebagai instrumen pengukuran. Salah satu cara mengukur keandalan ini adalah melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu, asalkan fenomena yang diukur tetap tidak berubah“ (Pasaribu et al. 2022).

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha < 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar – benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian asumsi klasik meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t

dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik. (Gozali 2019). Teknik yang digunakan untuk uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 25*.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang ideal tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel tersebut saling berkorelasi, maka mereka tidak bersifat orthogonal. Variabel independen yang orthogonal adalah variabel-variabel yang memiliki nilai korelasi nol satu sama lain, yang berarti mereka tidak saling mempengaruhi. Korelasi antar variabel independen yang tinggi dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi model regresi dan mengurangi keakuratan hasil analisis. (Gozali 2019).

Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitasnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Gozali 2019).

“Dasar yang digunakan dalam analisis heteroskedastisitas adalah” (Gozali 2019):

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.

3.5.3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang akan diteliti. Untuk menguji keterkaitan koefisien, dapat digunakan uji t. Sedangkan untuk menghitung uji r, penulis menggunakan SPSS Versi 25. Alat ini membantu dalam analisis data yang lebih akurat. Uji Hipotesis meliputi :

A. Uji Statistik t (Determinan)

“Uji Statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen” (Gozali 2019). Rumus untuk pengujian F sebagai berikut:

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

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

n : Jumlah anggota sampel

k : Jumlah variabel independen

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis itu adalah bahwa jika $F_{hitung} > \text{nilai } F_{hitung}$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < \text{nilai } F_{hitung}$ dan F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menentukan nilai F_{tabel} digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (k-1); (n-k)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.

B. Uji Statistik F (Simultan)

“Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen” (Gozali 2019). Adapun rumus untuk menguji hipotesis menurut sebagai berikut :

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

Keterangan:

t : Pengujian hipotesis

r : Koefisien korelasi

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah responden

Untuk menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikan 5% (α 0.05), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variabel. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari α 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari α 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

“Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang antara nol dan satu. Semakin mendekati satu, semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Setiap penambahan satu variabel independen di model dapat meningkatkan nilai R^2 , meskipun penting untuk mempertimbangkan signifikansi statistik dari pengaruh variabel tersebut terhadap variabel dependen” (Gozali 2019). Maka rumus penentunya adalah sebagai berikut :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : Koefisien Penentu

R : Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pembahasan

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data melalui kuesioner berupa angket, diperoleh dari data dalam bentuk analisa data dengan sampel respondennya adalah karyawan PT Titipan Kilat (TIKI) khususnya karyawan di Divisi *Costumer Service* di Jakarta Pusat.

Angket diberikan kepada 75 orang karyawan di Divisi *Costumer Service* di PT Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat, 31 pertanyaan dengan perincian 9 pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), 9 pertanyaan untuk variabel Komunikasi (X_2) dan 13 pertanyaan untuk Kinerja Karyawan (Y).

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk memudahkan pengidentifikasi identitas responden, maka dilakukan karakteristik identitas responden yang dapat dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir pada karyawan di Divisi *Costumer Service*. Untuk lebih jelasnya pengklasifikasian berdasarkan profil responden maka dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut

a. Usia

karakteristik responden berdasarkan usia menggambarkan tingkat pengelompokan usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. adapun karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat melalui table berikut ini :

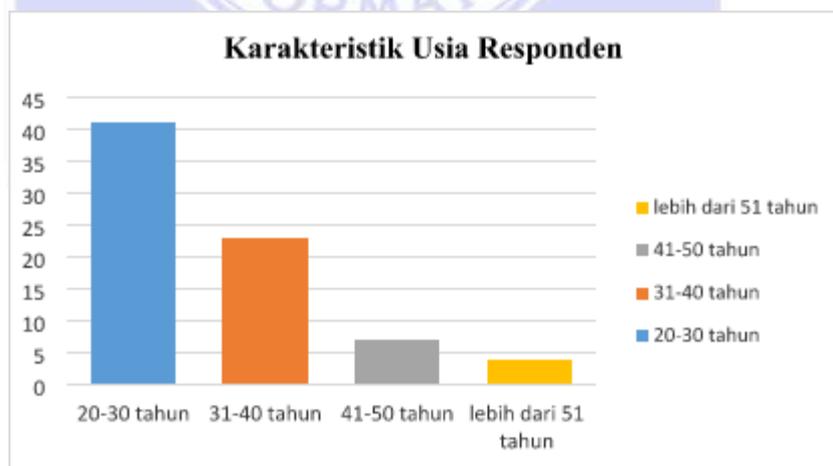
Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	41	54,7
31-40 tahun	23	30,7
41-50 tahun	7	9,3
Lebih dari 50 tahun	4	5,3
Jumlah	75	100

Sumber data di olah (2024)

Karakteristik Usia Responden



Sumber : Peneliti, (2024)

Gambar IV.1

Karakteristik Usia Responden

Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menjadi subjek atau responden yang terdiri dari usia 20-30 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase 54,7%, 31-40 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 30,7%, 41-50 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 9,3% dan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang dengan presentasi 5,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berusia 20-30 tahun.

b. Jenis Kelamin

Responden jenis kelamin dikelompoan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu profil responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada table dibawah ini :

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	37	49,3
Perempuan	38	50,7
Jumlah	75	100

Sumber : Data Diolah, (2024)

Karakteristik Jenis Kelamin Responden



Sumber : Peneliti, (2024)

Gambar IV.2

Karakteristik Jenis Kelamin

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari laki-laki sebanyak 37 orang dengan presentase 49,3% dan perempuan 38 orang dengan presentasi 50,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan dari responden tersebut adalah perempuan.

a. Pendidikan Terakhir

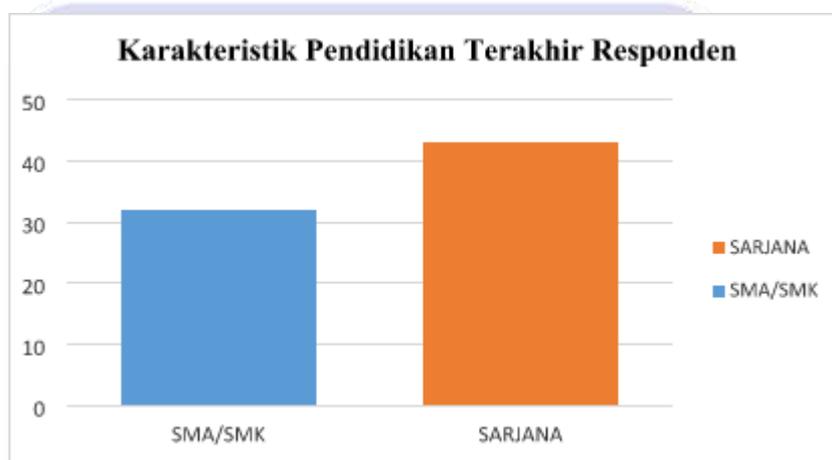
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu Smp, Sma/Smk dan Sarjana. Oleh karena itu profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	32	42,7
SARJANA	43	57,3
JUMLAH	75	100

Sumber : Data Diolah, (2024)

Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Sumber : Peneliti, (2024)

Gambar IV.3

Karakteristik Usia Responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari pendidikan terakhir smp sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, pendidikan terakhir sma/smk sebanyak 32 orang dengan presentase 42,7% dan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 43 orang dengan presentase sebanyak 57,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan presentase terbanyak adalah pendidikan terakhir sarjana.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuisener, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran. Hasil jawaban mengenai variabel gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang disebarkan kepada 75 orang responden sebagai berikut :

a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 9 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel IV.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin bersedia bertanggung jawab atas keputusan yang diabil	1	1,3	0	0	3	4	25	33,3	46	61,3
2	Pimpinan mampu mengidentifikasi masalah yang ada di instansi	1	1,3	1	1,3	4	5,3	37	49,3	32	42,7
3	Pimpinan piawai dalam melihat kasus yang terjadi dan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi instansi.	0	0	0	0	2	2,7	33	44	40	53,3

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Pimpinan berpikir obyektif dalam mengambil keputusan	1	1,3	1	1,3	6	8	34	45,3	33	44
5	Pimpinan mampu menentukan hal penting yang harus diselesaikan dalam instansi.	0	0	2	2,7	2	2,7	45	60	26	34,7
6	Pimpinan menunda melaksanakan hal yang tidak penting.	5	6,8	8	10,8	9	12,2	38	51,4	14	18,9
7	Pimpinan mampu menentukan hal mendesak yang menjadi skala prioritas.	0	0	3	4	2	2,7	35	46,7	35	46,7
8	Pimpinan mampu memutuskan menunda hal tidak mendesak.	2	2,7	4	5,3	8	10,7	48	64	13	17,3
9	Pimpinan memberikan instruksi dengan jelas kepada bawahan.	0	0	2	2,7	2	2,7	34	45,3	37	49,3

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas, dimana pada pernyataan X1.1 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 46 responden dengan persentase 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin bersedia bertanggung jawab atas keputusan yang diambil

Tanggapan responden pada pernyataan X1.2, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 37 responden dengan persentase 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu mengidentifikasi masalah yang ada di instansi

Tanggapan responden pada pernyataan X1.3, sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 40 responden dengan persentase 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin piawai dalam melihat kasus yang terjadi dan mencari soluis atas permasalahan yang dihadapi instansi

Tanggapan responden pada pernyataan X1.4, sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 34 responden dengan persentase 45,3%. Hal ini menunjukkan pemimpin berpikir objektif dalam mengambil keputusan

Tanggapan responden pada pernyataan X1.5, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 45 responden dengan persentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu menentukan hal penting yang harus diselesaikan dalam instansi

Tanggapan responden pada pernyataan X1.6, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 38 responden dengan persentase 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin menunda melaksanakan hal yang tidak penting.

Tanggapan responden pada pernyataan X1.7, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 35 responden dengan persentase 46,7%. Dan sebagaian bersar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 35 responden dengan

persentase 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu menentukan hal mendesak yang menjadi skala prioritas.

Tanggapan responden pada pernyataan X1.8, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 48 responden dengan persentase 64%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu memutuskan menunda hal tidak mendesak

Tanggapan responden pada pernyataan X1.9, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 37 responden dengan persentase 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memberikan instruksi dengan jelas kepada bawahan.

b. Deskripsi Variabel Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya sehingga pesan tersebut dapat dipahami. Variabel komunikasi pada penelitian ini diukur melalui 9 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap variabel komunikasi dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel IV.5
Hail Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan informasi mengenai tugas dengan jelas.	0	0	2	2,7	0	0	36	48	37	49,3
2	Pimpinan mengkomunikasikan kebijakan mengenai	0	0	1	1,3	6	8	43	57,3	25	33,3

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	instansi kepada karyawan										
3	Saya mampu berkomunikasi dengan atasan secara baik.	0	0	2	2,6	4	5,3	52	69,3	17	22,7
4	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja secara baik	0	0	1	1,3	1	1,3	54	72	19	25,3
5	Saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim.	0	0	1	1,3	1	1,3	51	68	22	29,3
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim.	0	0	1	1,3	0	0	47	62,7	27	36
7	Perbedaan jabatan tidak menghalangi komunikasi.	2	2,7	2	2,7	8	10,7	36	48	27	36
8	Bidang pekerjaan tidak menjadi penghalang dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.	0	0	1	1,3	3	4	44	58,7	27	36
9	Saya mengetahui informasi pribadi rekan kerja.	9	12	33	44	11	14,7	18	24	4	5,3

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel IV.6 di atas, dimana pada pernyataan X2.1 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 36 responden dengan persentase

48%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memberikan informasi mengenai tugas dengan jelas.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.2, sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 43 responden dengan persentase 57,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mengkomunikasi kebijakan mengenai instansi kepada karyawan.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.3, sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 52 responden dengan persentase 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu berkomunikasi dengan atasan secara baik.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.4, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 54 responden dengan persentase 72%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berkomunikasi dengan rekan secara baik.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.5, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 51 responden dengan persentase 68%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim.

Tanggapan responden pada pernyataan X2.6, sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 47 responden dengan persentase 62,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu berkerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim

Tanggapan responden pada pernyataan X2.7, sebagian besar menjawab “Sangat Setuju/SS” dan “Setuju/S” yakni sebanyak 36 responden dengan persentase 48%. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan jabatan tidak menghalangi komunikasi

Tanggapan responden pada pernyataan X2.8, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 44 responden dengan persentase 58,7%. Hal ini menunjukkan bahwa bidang pekerjaan tidak menjadi penghalang dalam berkomunikasi dengan rekan kerja

Tanggapan responden pada pernyataan X2.9, sebagian besar menjawab “Tidak Setuju/TS” yakni sebanyak 33 responden dengan persentase 44%. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak mengetahui informasi pribadi rekan kerjanya.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 13 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel IV.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan	0	0	0	0	3	4	49	65,3	23	30,7

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	waktu yang telah ditentukan.										
2	Saya merasa puas telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	2	2,7	2	2,7	42	56	29	38,7
3	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh pekerjaan ini.	0	0	1	1,4	4	5,4	48	64,9	21	28,4
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0	0	0	0	1	1,3	50	66,7	24	32
5	Saya merasa senang karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	1	1,3	0	0	46	61,3	28	46,7
6	Saya bersedia bertanggung jawabkan hasil kerja saya kepada pimpinan	0	0	2	2,7	4	5,3	40	53,3	29	38,7
7	Saya berani mengambil keputusan dengan cepat berkaitan dengan pekerjaan.	0	0	2	2,7	8	10,7	45	60	20	26,7
8	Saya menggunakan sarana yang disediakan oleh instansi dengan baik.	0	0	1	1,3	4	5,3	47	62,7	23	30,7
9	Saya menggunakan prasarana yang ada di instansi dengan baik	0	0	1	1,3	3	4	49	65,3	22	29,3

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	4	5,4	39	52,7	31	41,9
11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	1	1,3	0	0	4	5,3	43	57,3	27	36
12	Saya mampu bekerja secara kompak dengan tim	0	0	0	0	0	0	46	61,3	29	38,7
13	Saya mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan dari atasan	0	0	4	5,3	4	5,3	39	52	28	37,3

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas, dimana pada pernyataan Y1 sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 49 responden dengan persentase 65,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y2, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 42 responden dengan persentase 56%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tanggapan responden pada pernyataan Y3, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 48 responden dengan persentase 64,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan sesuai dengan dipersyaratkan oleh pekerjaan ini.

Tanggapan responden pada pernyataan Y4, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 50 responden dengan persentase 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.

Tanggapan responden pada pernyataan Y5, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 46 responden dengan persentase 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa senang karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tanggapan responden pada pernyataan Y6, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 40 responden dengan persentase 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden bersedia mempertanggung jawabkan hasil kerja saya kepada pimpinan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y7, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 45 responden dengan persentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berani mengambil keputusan dengan cepat berkaitan dengan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y8, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 47 responden dengan persentase 62,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menggunakan sarana yang disediakan oleh instansi dengan baik.

Tanggapan responden pada pernyataan Y9, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 49 responden dengan persentase 65,3%. Hal ini menunjukkan responden menggunakan prasarana yang ada di instansi dengan baik

Tanggapan responden pada pernyataan Y10, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 39 responden dengan persentase 52,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Tanggapan responden pada pernyataan Y11, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 43 responden dengan persentase 57,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y12, sebagian besar menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 46 responden dengan persentase 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu berkerja secara kompak dengan tim.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 75 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,227, untuk $df = 75 - 2 = 73$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel-variabel Gaya Kepemimpinan dengan 9 item pertanyaan sebagai berikut :

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,579	0,227	Valid
X1.2	0,690	0,227	Valid
X1.3	0,698	0,227	Valid
X1.4	0,612	0,227	Valid
X1.5	0,826	0,227	Valid
X1.6	0,577	0,227	Valid
X1.7	0,662	0,227	Valid
X1.8	0,672	0,227	Valid
X1.9	0,708	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel IV.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,227.

b. Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Komunikasi dengan 9 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,624	0,227	Valid
X2.2	0,780	0,227	Valid
X2.3	0,782	0,227	Valid
X2.4	0,590	0,227	Valid
X2.5	0,770	0,227	Valid
X2.6	0,683	0,227	Valid
X2.7	0,701	0,227	Valid
X2.8	0,756	0,227	Valid
X2.9	0,409	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel IV.8, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Komunikasi memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,227.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel keputusan pembelian dengan 13 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,672	0,227	Valid
Y2	0,535	0,227	Valid
Y3	0,782	0,227	Valid
Y4	0,625	0,227	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y5	0,747	0,227	Valid
Y6	0,747	0,227	Valid
Y7	0,758	0,227	Valid
Y8	0,780	0,227	Valid
Y9	0,704	0,227	Valid
Y.0	0,710	0,227	Valid
Y11	0,720	0,227	Valid
Y12	0,722	0,227	Valid
Y13	0,684	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel IV.9, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0, 227

4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X_1 dan X_2 dengan Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar $\alpha > 0,60$, jika nilai *cronbach's alpha* lebih kecil $\alpha < 0,60$ maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,892	0,600	Reliabel
X2	0,813	0,600	Reliabel
Y	0,919	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel IV.11, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan memiliki status reliabel, karena nilai nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

“Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak” (Gozali 2019). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data normal. Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12

Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov – Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01229022
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.075
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

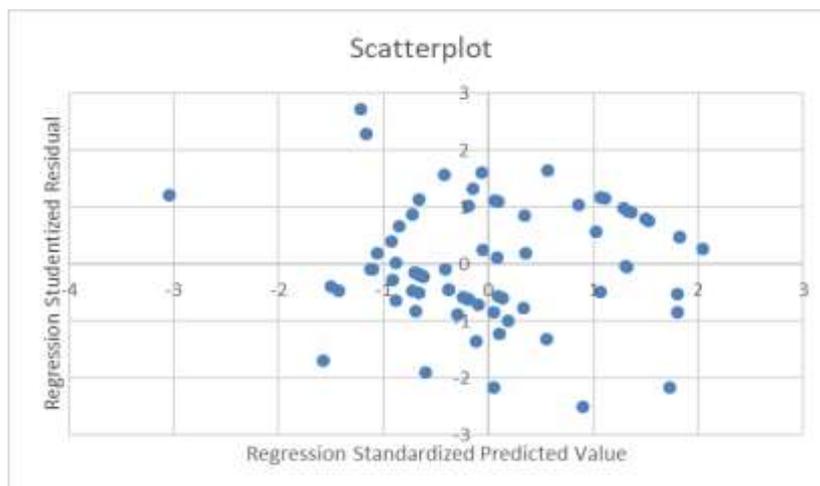
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel IV.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *exact.sig* (2-tailed) sebesar 0,200. yang berarti bahwa kedua nilai tersebut lebih dari 0,05 yang berarti distribusi data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heterosketastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) jika variabel bebas regresi memiliki $VIF < 10$ atau nilai tolerance > 0.1 maka tidak ada multikolinieritas antar variabel independent.

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF					
1	(Constant)	12,292	3,483		3,529	0,001			
	Gaya Kepemimpinan	0,042	0,101	0,046	0,418	0,677	0,615	1,625	
	Komunikasi	0,669	0,112	0,655	5,985	0,000	0,615	1,625	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel IV.13 diatas, diketahui semua variabel independen mempunyai *tolerance* > 0,1 sebesar 0,615 dan nilai VIF < 10 sebesar 1,625 menunjuk pada model regresi tersebut, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t

Uji t merupakan uji hipotesis statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan melihat signifikansi 5%.

Kriteria :

1. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun untuk data pengujian yang diperoleh dari SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.14

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,292	3,483		3,529	0,001
	Gaya Kepemimpinan	0,042	0,101	0,046	0,418	0,677
	Komunikasi	0,669	0,112	0,655	5,985	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel IV.16 menggambarkan hasil uji statistik t menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Adapun metode dalam penentuan t_{tabel} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df = n-k, df = 73$, sehingga didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Dari tabel diatas diketahui bahwa $t_{hitung} = 0,418$ dan $t_{tabel} = 1,996$. Dalam hal ini $t_{hitung} = 0,418 < t_{tabel} = 1,996$. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 5,986$ dan $t_{tabel} = 1,996$. Dalam hal ini $t_{hitung} = 5,986 > t_{tabel} = 1,996$ dan memiliki angka positif dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} .

Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

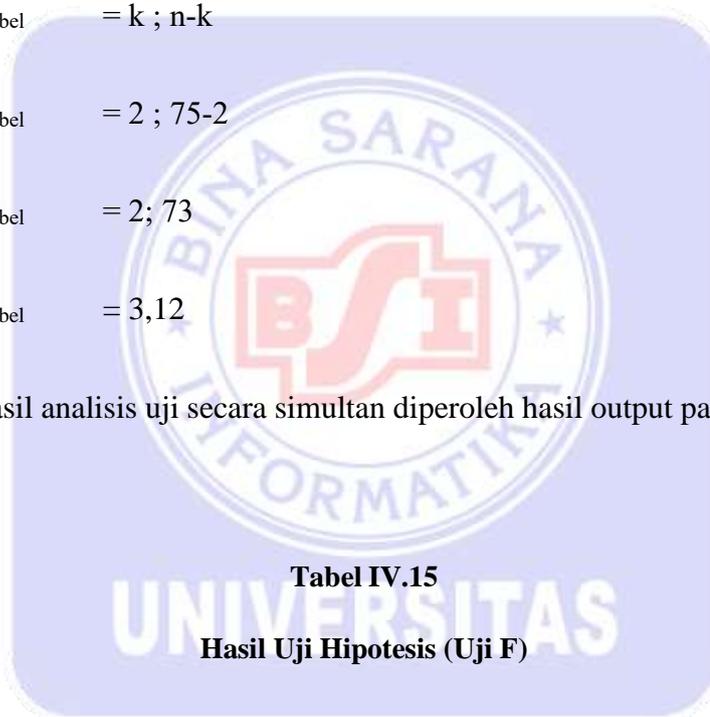
$$F_{tabel} = k ; n-k$$

$$F_{tabel} = 2 ; 75-2$$

$$F_{tabel} = 2 ; 73$$

$$F_{tabel} = 3,12$$

Dari hasil analisis uji secara simultan diperoleh hasil output pada tabel sebagai berikut :



Tabel IV.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.719	2	296.359	31.778	.000 ^b
	Residual	671.468	72	9.326		
	Total	1264.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel IV.9, maka didapatkan hasil pengolahan diperoleh Sig F $0.000 < 0,05$ (5%) dengan $F_{hitung} 31,778$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = $31,778 > 3,12$. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Gozali 2019) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan dengan melakukan perhitungan terhadap beta dan zero order masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

No	Indikator	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero - Order	Hasil	(%)
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,046 X 0,452	0,02	2
2	Komunikasi (X2)	0,655X0,684	0,448	44,8
Total			0,468	46,8

Sumber : Data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2 %, sedangkan pada variabel Komunikasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,8 %. Berdasarkan hasil tabel di atas bahwa pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen sebesar 46,8 %.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.454	3.05384

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.469. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 46,9% terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel lemah karena semakin kecil R_{square} semakin lemah hubungan kedua variabel.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat 2 variabel bebas yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) dalam pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan di divisi *Costumer Service* di kantor pusat TIKI. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang sudah disajikan sebelumnya diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

4.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang sudah disajikan sebelumnya diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik sebuah komunikasi dalam sebuah divisi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karawan

Berdasarkan hasil uji f yang sudah disajikan sebelumnya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Hasil pada penelitian ini memberikan gambaran bahwa ketika dua faktor ini dipertimbangkan secara bersama-sama mereka memiliki dampak yang kuat untuk Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga didukung pada penelitian sebelumnya (Sujata 2022) yang menyatakan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karang Bali Asli Tur di Denpasar.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakkan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Lalu semakin baik Komunikasi karyawan akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawa. Hal tersebut akan mendorong karyawan dalam

meningkatkan kinerja mereka pada PT Titipan Kilat (TIKI) Jakarta Pusat. Hal ini dapat dicapai dengan cara sebagai berikut :

1. Dari segi Gaya Kepemimpinan, pentingnya mengetahui karakteristik karyawan guna mendapatkan kualitas kinerja karyawan yang baik.
2. Dari segi Komunikasi, Komunikasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam bekerja. Mengingat divisi *Costumer Service* berhubungan langsung dengan divisi lain atau berhubungan langsung pihak costumer. Hal tersebut akan mendorong Komunikasi yang baik dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat dirumuskan empat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan divisi *costumer service* di PT Titipan Kilat di Jakarta Pusat sebanyak 75 orang, akan lebih baik jika sampel yang diambil melibatkan lebih banyak karyawan TIKI diseluruh divisi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Sedikitnya jumlah sampel yang diambil karena keterbatasan waktu dan tenaga.
3. Keterbatasan referensi tentang penelitian atau *rise* yang dilakukan sebelumnya, yang mengakibatkan terhadap beberapa kelemahan dalam penelitian ini.
4. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisener, sehingga data yang dikumpulkan sangat mungkin bersifat sbyektif.

Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode yang lainnya untuk mendapatkan informasi yang lebih menyeluruh.

5. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Masih banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti : insentif, lingkungan kerja, beban kerja dan jenjang karir.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat. Dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat.
2. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat.
3. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, dapat diajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi peningkatan Kinerja Karyawan yaitu :

1. Variabel pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan bagi pemimpin perusahaan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta Pusat untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari Gaya Kepemimpinan dan

Komunikasi yang ada sekarang dan diharapkan dimasa yang akan datang dapat ditingkatkan lagi supaya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Karyawan harus lebih meningkatkan kemampuan Komunikasi dalam satu divisi maupun divisi lain. Mengingat bahwa Komunikasi merupakan salah satu budaya HIKMAT di Tiki. Sehingga pada proses kerjanya tidak ada lagi miskomunikasi antara karyawan maupun divisi lainnya.
3. Pemimpin hendaknya mampu memberikan contoh yang positif kepada karyawannya dan mampu mendelegasikan (melimpahkan) wewenang melalui procedural pada setiap divisi.



Daftar Pustaka

- Ahmad Masruri, G. M. J. I. T. S. B. ahmad.masruri17@mhs.uinjkt.ac.i., & A. (2019). tipe dan gaya kepemimpinan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(Juni), 1–7.
<http://dspace.nelson.usf.edu/xmlui/handle/10806/10>
- Dr. Riinawati, M. P. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. *Bp*, 1–204.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=477593>
- Firdayanti, F., Ahmad, J., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 18(2), 190–195. <https://doi.org/10.29244/mikm.18.2.190-195>
- Gozali, I. (2019). *Ghozali-2019_Compress.Pdf* (p. 490).
- Junaidy. (2022). Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan (Reguler Meeting) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening. *MUTAKALLIMIN; Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 1–23.
- Mutya, D. (2020). Pengertian, Fungsi, dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal UNP*, 18029105, 1–3.
<https://osf.io/preprints/inarxiv/8v2bq>
- Nainggolan, A. P. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kundur*

Mas Tanjung Batu Kundur

- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*.
- Potoru, A. Y. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Banyumas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 247–257.
- Richter, L. E., Carlos, A., & Beber, D. M. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL JATIM SELATAN*.
- Riswono, F. (2019). Pengaruh Perbedaan Individual Terhadap Gaya Kepemimpinan. *Artikel Psikologi Manajemen*.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Siregar. (2022). *pengaruh-gaya-kepemimpinan-demokratif-gaya-kepemimpinan-delegatif-dan-gaya-kepemimpinan-partisipatif-terhadap-kinerja-pegawai*. 188.
- Soegiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sudarmanto, E., Tangerang, U. M., Gandasari, D., & Purba, B. (2022). *Full Book Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Abdul Karim (ed.); Issue August).
https://www.researchgate.net/publication/362705692_FullBook_Komunikasi_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia
- Sujata, I. K. (2022). *PENDAHULUAN Pariwisata saat ini merupakan salah satu industri yang berkembang pesat dan tumbuh cukup stabil dalam keadaan ekonomi dunia yang tidak menentu satu dekade terakhir . Bagi Indonesia Pariwisata merupakan salah satu sektor penting yang menjadi an*.
- Trimulyani, S. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Bank Madina Syariah*

Yogyakarta) SKRIPSI kepada, Diajukan Ekonomi, Fakultas Bisnis, Dan.

- Ahmad Masruri, G. M. J. I. T. S. B. ahmad.masruri17@mhs.uinjkt.ac.i., & A. (2019). tipe dan gaya kepemimpinan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chandra, R. M., Sudjiyanto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(Juni), 1–7.
<http://dspace.nelson.usf.edu/xmlui/handle/10806/10>
- Dr. Riinawati, M. P. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. *Bp*, 1–204.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=477593>
- Firdayanti, F., Ahmad, J., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 18(2), 190–195. <https://doi.org/10.29244/mikm.18.2.190-195>
- Gozali, I. (2019). *Ghozali-2018_Compress.Pdf* (p. 490).
- Junaidy. (2022). Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan (Reguler Meeting) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening. *MUTAKALLIMIN; Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 1–23.
- Mutya, D. (2020). Pengertian, Fungsi, dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal UNP*, 18029105, 1–3.
<https://osf.io/preprints/inarxiv/8v2bq>
- Nainggolan, A. P. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan*

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur

- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*.
- Potoru, A. Y. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Banyumas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 247–257.
- Richter, L. E., Carlos, A., & Beber, D. M. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL JATIM SELATAN*.
- Riswono, F. (2019). Pengaruh Perbedaan Individual Terhadap Gaya Kepemimpinan. *Artikel Psikologi Manajemen*.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Siregar. (2022). *pengaruh-gaya-kepemimpinan-demokratif-gaya-kepemimpinan-delegatif-dan-gaya-kepemimpinan-partisipatif-terhadap-kinerja-pegawai*. 188.
- Soegiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sudarmanto, E., Tangerang, U. M., Gandasari, D., & Purba, B. (2022). *Full Book Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Abdul Karim (ed.); Issue August).
https://www.researchgate.net/publication/362705692_FullBook_Komunikasi_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia
- Sujata, I. K. (2022). *PENDAHULUAN Pariwisata saat ini merupakan salah satu industri yang berkembang pesat dan tumbuh cukup stabil dalam keadaan ekonomi dunia yang tidak menentu satu dekade terakhir . Bagi Indonesia Pariwisata merupakan salah satu sektor penting yang menjadi an*.
- Trimulyani, S. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP*

KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta) SKRIPSI Kepada, Diajukan Ekonomi, Fakultas Bisnis, Dan.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200319

Nama Lengkap : Nilam Niara

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 27 November 1999

Alamat lengkap : Jl. Kerja Bakti Rt 001 Rw 04 No. 28 Kelurahan
Makasar, Kecamatan Makasar Jakarta Timur
13570

II. Pendidikan

1. SDN Makasar 07 Jakarta Timur, lulus tahun 2012
2. SMPN 281 Jakarta Timur, lulus tahun 2015
3. SMKN 24 Jakarta Timur, lulus tahun 2018

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Perkerjaan

1. Ikut serta bazar *eunterpeuner* hasil karya anak tata busana di Kementerian Pendidikan pada tahun 2017.
2. Ikut serta bazar *eunterpeuner* hasil karya anak tata busana di taman Cipayung pada tahun 2017.
3. Admin team klub pencak silat tapak suci yatuna 2018-2020.
4. Ikut serta panitian investasi di klub pencak silat tapak suci yatuna sebagai seksi konsumsi pada tahun 2018.
5. Sebagai Csootumer Service di PT Citra Van Titipan Kilat pada Desember 2018 s.d. sekarang.
6. Sebagai ketua kelas 64.8F.07 pada tahun 2023-2024



Jakarta, 07 Juni 2024

Nilam Niara



Nomor : 006/PKL/VI/2024
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset/PKL

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmadi Nungtjik
Jabatan : Kepala Divisi *Customer Service*

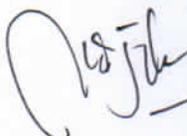
Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nilam Niara
NIM : 64200319
Program Studi : Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset/PKL pada PT. Citra Van Titipan Kilat terhitung sejak 01 April 2024 sampai dengan 30 Mei 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 07 Juni 2024



PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT
KANTOR PUSAT DKI JAKARTA

Ahmadi Nungtjik
Kepala Divisi *Customer Service*

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TITIPAN KILAT (TIKI)

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	22% INTERNET SOURCES	12% PUBLICATIONS	16% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	repo.unr.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
7	journal-stiyappimakassar.ac.id Internet Source	1%
8	Dadang Masuku, Nurzalinar Joesah, Alan Budi Kusuma. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu Pengiriman Barang Terhadap Kepuasan Pelanggan", JIBEMA:	1%

Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2024

Publication

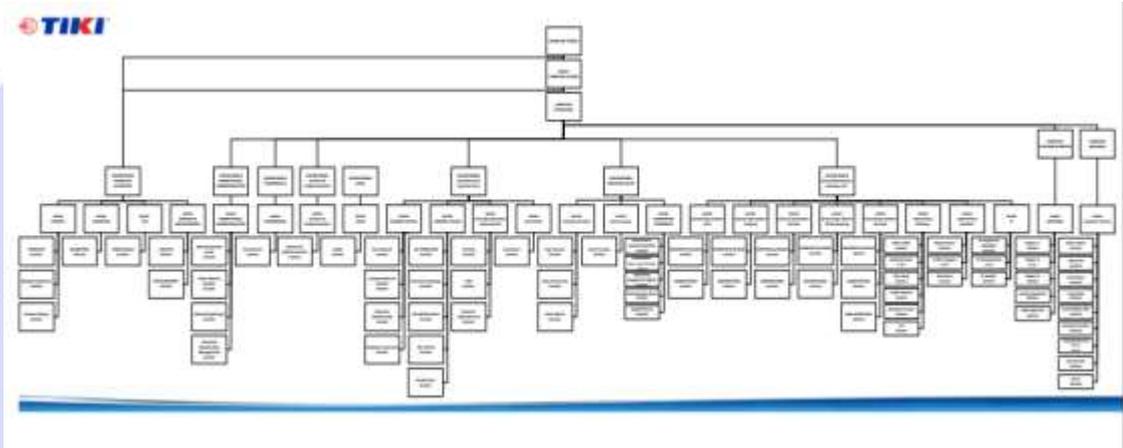
9	doku.pub Internet Source	1 %
10	st293545.sitekno.com Internet Source	1 %
11	anyflip.com Internet Source	1 %
12	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
16	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
17	andifirra.blogspot.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
19	repository.wima.ac.id Internet Source	<1 %

20	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
21	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1 %
23	docplayer.info Internet Source	<1 %
24	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
25	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
26	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
28	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
29	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
30	www.scribd.com Internet Source	<1 %
31	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %

32	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
35	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
38	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
41	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	<1 %
42	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
43	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A1. Struktur Organisasi



Lampiran Struktur Organisasi PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI)



Lampiran Sturuktur Organisasi Divisi *Costumer Service*

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT CITRA VAN TITIPAN KILAT

Kepada Yth,
Saudara/i Responden
Di tempat

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi dengan judul yang disebutkan diatas, maka dengan hormat saya Ayu Annisa Rokhani.

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Saudara/i berikan akan sangat membantu bagi penulis, dan selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan.

Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pernyataan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nilam Niara

Identitas Responden

1. Usia :

- 20 – 30 Tahun
- 31 – 40 Tahun
- 41 – 50 Tahun
- Lebih dari 51 Tahun

2. Jenis Kelamin

- Perempuan
- Laki-laki

3. Pendidikan terakhir

- Sekolah Menengah Atas
- Sarjana

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuesioner
2. Beri tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda
3. Pilih hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaan
4. Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Lampiran B3. Kuesioner

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan bersedia bertanggung jawab atas keputusan yang diambil					
2	Pimpinan mampu mengidentifikasi masalah yang ada di instansi					
3	Pimpinan piawai dalam melihat kasus yang terjadi dan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi instansi					
4	Pimpinan berpikir obyektif dalam mengambil keputusan					
5	Pimpinan mampu menentukan hal penting yang harus diselesaikan dalam instansi					
6	Pimpinan menunda melaksanakan hal yang tidak penting.					
7	Pimpinan mampu menentukan hal mendesak yang menjadi skala prioritas					
8	Pimpinan mampu memutuskan menunda hal tidak mendesak.					
9	Pimpinan memberikan instruksi dengan jelas kepada bawahan.					

Lampiran B4. Kuesioner

Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memberikan informasi mengenai tugas dengan jelas					
2	Pimpinan mengkomunikasikan kebijakan mengenai instansi kepada karyawan					
3	Saya mampu berkomunikasi dengan atasan secara baik					
4	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja secara baik					
5.	Saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim.					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim					
7.	Perbedaan jabatan tidak menghalangi komunikasi					
8.	Bidang pekerjaan tidak menjadi penghalang dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.					
9.	Saya mengetahui informasi pribadi rekan kerja					

Lampiran B5. Kuesioner

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya merasa puas telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh pekerjaan ini.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
5.	Saya merasa senang karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6.	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja Karyawan kepada pimpinan					
7.	Saya berani mengambil keputusan dengan cepat berkaitan dengan pekerjaan.					
8.	Saya menggunakan sarana yang disediakan oleh instansi dengan baik.					
9.	Saya menggunakan prasarana yang ada di instansi dengan baik					
10.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
11.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
12	Saya mampu bekerja secara kompak dengan tim					
13.	Saya mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan dari atasan					

Lampiran C1. Tabulasi Data

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	1	5	5	2	1	2	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	5	4	4
4	2	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	1	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	2	4	2	4
5	5	5	5	4	1	5	2	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	3	5	3	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	3	4	4	5
5	4	4	5	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	5	2	5
5	4	5	5	4	2	4	3	4
1	4	4	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	4	3	4	4	2
4	4	4	4	4	2	4	3	3
4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	2	5	4	5
5	5	5	4	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	2	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	1	5	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5	4	5
5	4	4	3	4	1	5	1	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	3	4	3	4	2	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	3	3	4	3	4

Lampiran D1. Tabel Distribusi R

TABEL DISTRIBUSI r STATISTIK

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran E1. Uji Validitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations									
		Gaya Kepemimpinan	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	Total X1
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.503**	.577**	.325**	.457**	-.023	.306**	.175	.493**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.849	.008	.132	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V2	Pearson Correlation	.503**	1	.442**	.280*	.665**	.273*	.510**	.205	.436**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.015	.000	.019	.000	.077	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V3	Pearson Correlation	.577**	.442**	1	.500**	.526**	.192	.333**	.339**	.624**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.102	.003	.003	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V4	Pearson Correlation	.325**	.280*	.500**	1	.539**	.058	.333**	.376**	.378**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.004	.015	.000		.000	.623	.004	.001	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V5	Pearson Correlation	.457**	.665**	.526**	.539**	1	.357**	.599**	.502**	.486**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V6	Pearson Correlation	-.023	.273*	.192	.058	.357**	1	.255*	.658**	.262*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.849	.019	.102	.623	.002		.029	.000	.024	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
V7	Pearson Correlation	.306**	.510**	.333**	.333**	.599**	.255*	1	.288*	.487**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.003	.004	.000	.029		.012	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V8	Pearson Correlation	.175	.205	.339**	.376**	.502**	.658**	.288*	1	.320**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.132	.077	.003	.001	.000	.000	.012		.005	.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V9	Pearson Correlation	.493**	.436**	.624**	.378**	.486**	.262*	.487**	.320**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.024	.000	.005		.000
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
Total X1	Pearson Correlation	.579**	.690**	.698**	.612**	.826**	.577**	.662**	.672**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran E2. Uji Validitas

2. Variabel Komunikasi (X2)

		Correlations									
		Komunikasi	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	Total X2
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.536**	.584**	.278*	.332**	.266*	.375**	.529**	.037	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.016	.004	.021	.001	.000	.751	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V2	Pearson Correlation	.536**	1	.575**	.410**	.521**	.502**	.462**	.581**	.233*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V3	Pearson Correlation	.584**	.575**	1	.504**	.712**	.596**	.511**	.554**	.019	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.868	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V4	Pearson Correlation	.278*	.410**	.504**	1	.699**	.355**	.202	.307**	.143	.590**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.000	.002	.083	.007	.219	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V5	Pearson Correlation	.332**	.521**	.712**	.699**	1	.699**	.486**	.422**	.116	.770**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.320	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V6	Pearson Correlation	.266*	.502**	.596**	.355**	.699**	1	.461**	.507**	.050	.683**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.668	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V7	Pearson Correlation	.375**	.462**	.511**	.202	.486**	.461**	1	.600**	.080	.701**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.083	.000	.000		.000	.497	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V8	Pearson Correlation	.529**	.581**	.554**	.307**	.422**	.507**	.600**	1	.163	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.162	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V9	Pearson Correlation	.037	.233*	.019	.143	.116	.050	.080	.163	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	.751	.044	.868	.219	.320	.668	.497	.162		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total X2	Pearson Correlation	.624**	.780**	.782**	.590**	.770**	.683**	.701**	.756**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran E3. Uji Validitas

3. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations													
		Kinerja Karyawan	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	Total Y
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.501**	.603**	.772**	.508**	.646**	.552**	.315**	.459**	.470**	.511**	.588**	.387**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	75	74	75	75	75
V2	Pearson Correlation	.501**	1	.499**	.541**	.702**	.405**	.464**	.230*	.239*	.445**	.417**	.382**	.267*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.047	.039	.000	.000	.001	.020	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	75	74	75	75	75
V3	Pearson Correlation	.603**	.499**	1	.666**	.564**	.588**	.575**	.436**	.414**	.411**	.399**	.426**	.316**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	73	74	74	74	74
V4	Pearson Correlation	.772**	.541**	.666**	1	.641**	.620**	.619**	.398**	.461**	.548**	.596**	.622**	.428**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V5	Pearson Correlation	.508**	.702**	.564**	.641**	1	.624**	.606**	.445**	.420**	.522**	.534**	.442**	.358**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	75	74	75	75	75
V6	Pearson Correlation	.646**	.405**	.588**	.620**	.624**	1	.591**	.429**	.479**	.448**	.499**	.475**	.417**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V7	Pearson Correlation	.552**	.464**	.575**	.619**	.606**	.591**	1	.524**	.511**	.440**	.512**	.516**	.437**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V8	Pearson Correlation	.315**	.230*	.436**	.398**	.445**	.429**	.524**	1	.809**	.337**	.243*	.292*	.557**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.006	.047	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.035	.011	.000	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	75	74	75	75	75
V9	Pearson Correlation	.459**	.239*	.414**	.461**	.420**	.479**	.511**	.809**	1	.350**	.354**	.398**	.399**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.002	.000	.000	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	75	74	75	75	75
V10	Pearson Correlation	.470**	.445**	.411**	.548**	.522**	.449**	.440**	.337**	.350**	1	.634**	.659**	.423**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.002		.000	.000	.000	.000
	N		74	74	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
V11	Pearson Correlation	.511**	.417**	.399**	.596**	.534**	.499**	.512**	.243*	.354**	.634**	1	.655**	.349**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.002	.000		.000	.002	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
V12	Pearson Correlation	.588**	.382**	.426**	.622**	.442**	.475**	.516**	.292*	.396**	.659**	.655**	1	.455**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000		.000	.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	75	74	75	75	75
V13	Pearson Correlation	.387**	.267*	.316**	.428**	.358**	.417**	.437**	.557**	.399**	.423*	.349**	.455**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.006	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75
Total Y	Pearson Correlation	.672**	.535**	.625**	.747**	.747**	.758**	.780**	.704**	.710**	.720**	.722**	.703**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		75	75	74	75	75	75	75	75	74	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran F1. Uji Reliabilitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	97.4
	Excluded ^a	2	2.6
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.851	9

2. Variabel Komunikasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	98.7
	Excluded ^a	1	1.3
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.857	9

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	96.1
	Excluded ^a	3	3.9
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.924	13

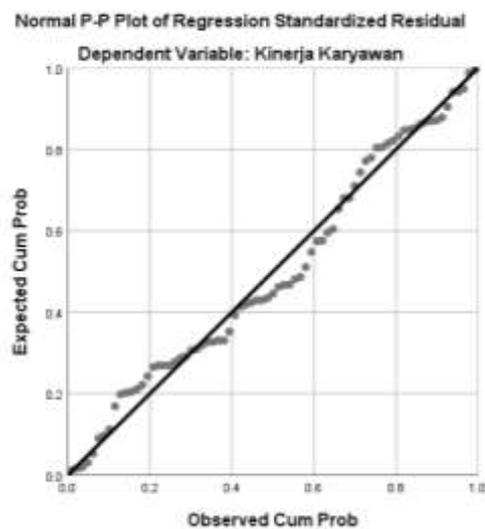
Lampiran G1. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov Smirnov***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

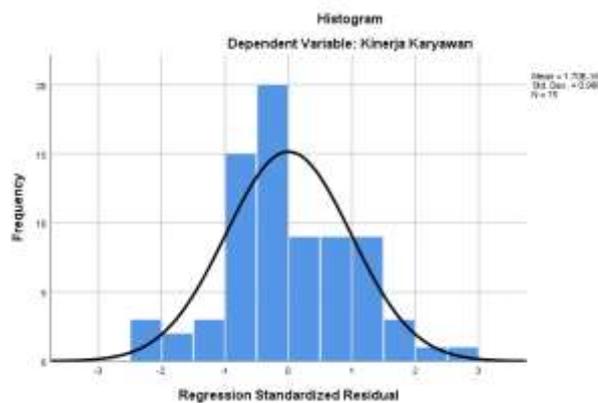
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01229022
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.075
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

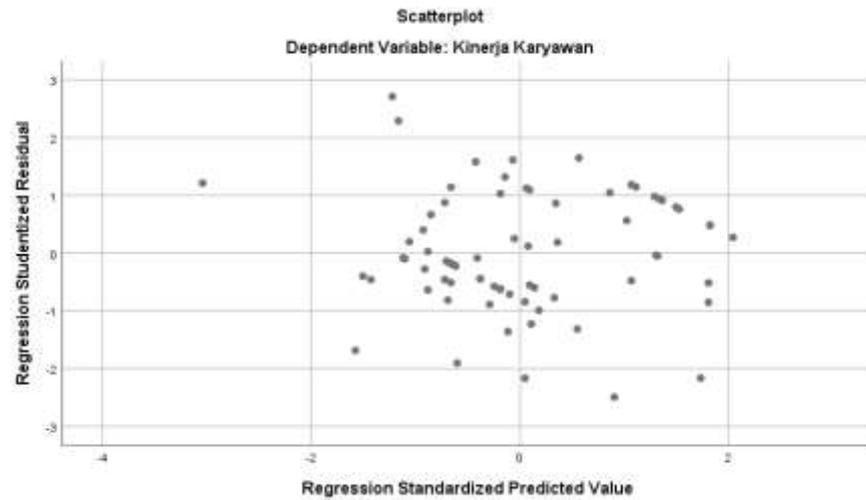
2. Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot



3. Uji Normalitas Menggunakan Histogram



Lampiran H1. Uji Heterokedastisitas dan Multikolinearitas

1. Uji Heterokedastisitas Menggunakan *Scatterplot Test*

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.292	3.483		3.529	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.042	.101	.046	.418	.677	.615	1.625
	Komunikasi	.669	.112	.655	5.985	.000	.615	1.625

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran II. Tabel Distribusi t

TITIK PERSENTASE DISTRIBUDI t_{tabel}

df	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
61	1,296	1,671	2,000	2,390	2,659
62	1,296	1,671	1,999	2,389	2,659
63	1,296	1,670	1,999	2,389	2,658
64	1,296	1,670	1,999	2,388	2,657
65	1,296	1,670	1,998	2,388	2,657
66	1,295	1,670	1,998	2,387	2,656
67	1,295	1,670	1,998	2,387	2,655
68	1,295	1,670	1,997	2,386	2,655
69	1,295	1,669	1,997	2,386	2,654
70	1,295	1,669	1,997	2,385	2,653
71	1,295	1,669	1,996	2,385	2,653
72	1,295	1,669	1,996	2,384	2,652
73	1,295	1,669	1,996	2,384	2,651
74	1,295	1,668	1,995	2,383	2,651
75	1,295	1,668	1,995	2,383	2,650
76	1,294	1,668	1,995	2,382	2,649
77	1,294	1,668	1,994	2,382	2,649
78	1,294	1,668	1,994	2,381	2,648
79	1,294	1,668	1,994	2,381	2,647
80	1,294	1,667	1,993	2,380	2,647
81	1,294	1,667	1,993	2,380	2,646
82	1,294	1,667	1,993	2,379	2,646
83	1,294	1,667	1,992	2,379	2,645
84	1,294	1,667	1,992	2,378	2,644
85	1,294	1,666	1,992	2,378	2,643
86	1,293	1,666	1,991	2,377	2,643
87	1,293	1,666	1,991	2,377	2,642
88	1,293	1,666	1,991	2,376	2,641
89	1,293	1,666	1,990	2,376	2,641
90	1,293	1,666	1,990	2,375	2,640
91	1,293	1,665	1,990	2,374	2,639
92	1,293	1,665	1,989	2,374	2,639
93	1,293	1,665	1,989	2,373	2,638
94	1,293	1,665	1,989	2,373	2,637
95	1,293	1,665	1,988	2,372	2,637
96	1,292	1,664	1,988	2,372	2,636
97	1,292	1,664	1,988	2,371	2,635
98	1,292	1,664	1,987	2,371	2,635
99	1,292	1,664	1,987	2,370	2,634
100	1,292	1,664	1,987	2,370	2,633
101	1,292	1,663	1,986	2,369	2,633
102	1,292	1,663	1,986	2,369	2,632
103	1,292	1,663	1,986	2,368	2,631
104	1,292	1,663	1,985	2,368	2,631
105	1,292	1,663	1,985	2,367	2,630
106	1,291	1,663	1,985	2,367	2,629
107	1,291	1,662	1,984	2,366	2,629
108	1,291	1,662	1,984	2,366	2,628
109	1,291	1,662	1,984	2,365	2,627
110	1,291	1,662	1,983	2,365	2,627
111	1,291	1,662	1,983	2,364	2,626
112	1,291	1,661	1,983	2,364	2,625
113	1,291	1,661	1,982	2,363	2,625
114	1,291	1,661	1,982	2,363	2,624
115	1,291	1,661	1,982	2,362	2,623
116	1,290	1,661	1,981	2,362	2,623
117	1,290	1,661	1,981	2,361	2,622
118	1,290	1,660	1,981	2,361	2,621
119	1,290	1,660	1,980	2,360	2,621
120	1,290	1,660	1,980	2,360	2,620

Lampiran J1. Tabel Distribusi F

TITIK PERSENTASE DISTRIBUDI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran K1. Uji t dan Uji F

1. Uji t

Coefficients ^a								
2		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,292	3,483		3,529	0,001		
	Gaya Kepemimpinan	0,042	0,101	0,046	0,418	0,677	0,615	1,625
	Komunikasi	0,669	0,112	0,655	5,985	0,000	0,615	1,625

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.719	2	296.359	31.778	.000 ^b
	Residual	671.468	72	9.326		
	Total	1264.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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



Lampiran L1. Uji Determinasi Koefisiensi Determinasi Parsial dan Simulatn

1. Uji Determinasi Koefisiensi Determinasi Parsial

No	Indikator	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero - Order	Hasil	(%)
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,460 X 0,452	0,207	20,7
2	Komunikasi (X2)	0,655X0,684	0,448	44,8
Total			0,655	65,5

2. Uji Determinasi Koefisiensi Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.454	3.05384

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS

Lampiran M1. Dokumentasi

1. Foto bersama Direktur Utama PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

2. Foto bersama *Senior Manager Costumer Service*.3. Foto bersama Kepala Bagian dan Wakil Bagian *Costumer Service*.

4. Foto bersama saat *basic training*



5. Foto bersama team TRC 1



5. Foto pada saat penerimaan tamu / *lounge*

