

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

RIZKY DAFFA SALSABILA

NPM: 188320153



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/12/22

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.IKAPHARMINDO
PUTRAMAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH

**Rizky Daffa Salsabila
188320153**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/12/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Terhadap PT.Ikapharmindo
Putramas Cabang Medan
Nama : **RIZKY DAFFA SALSABILA**
NPM : 188320153
Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


(Hesti Sabrina, SE, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :




Ahmad Rafiq, DBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)
Ketua Prodi Manajemen

Tanggal Lulus: 4 Oktober 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul “**Pengaruh Komunikasi dan Gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan**” sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulisan saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks yang penulisan skripsi untuk program S-1. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 9 Oktober 2022

Yang Membuat Pernyataan



Rizky Daffa Salsabila
NPM: 188320153

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Daffa Salsabila
Npm : 188320153
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty – Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada pt.ikapharmindo putramas cabang medan"** dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 9 Oktober 2022

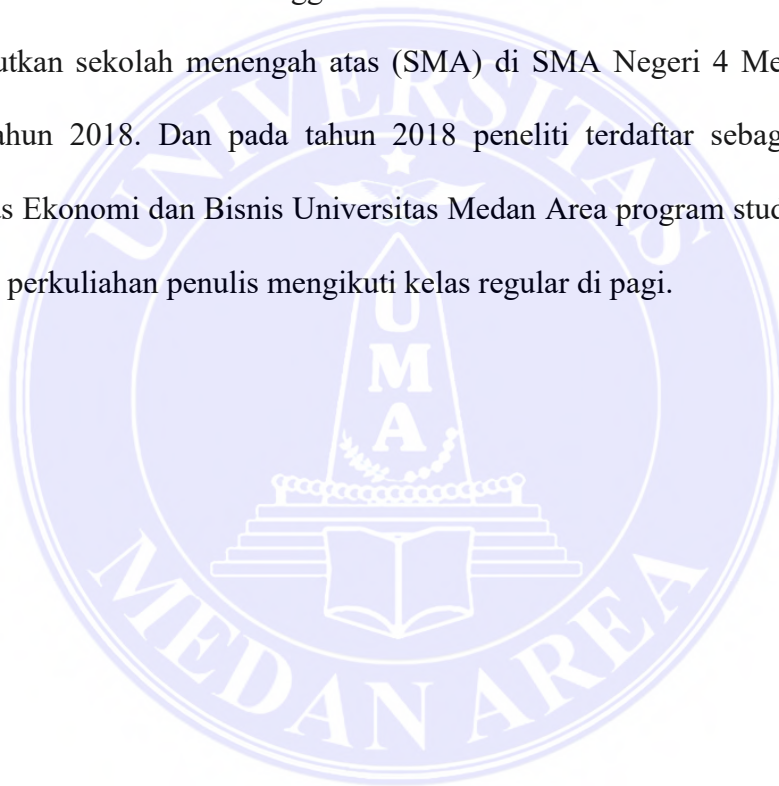


Rizky Daffa salsabila

NPM: 188320153

RIWAYAT HIDUP

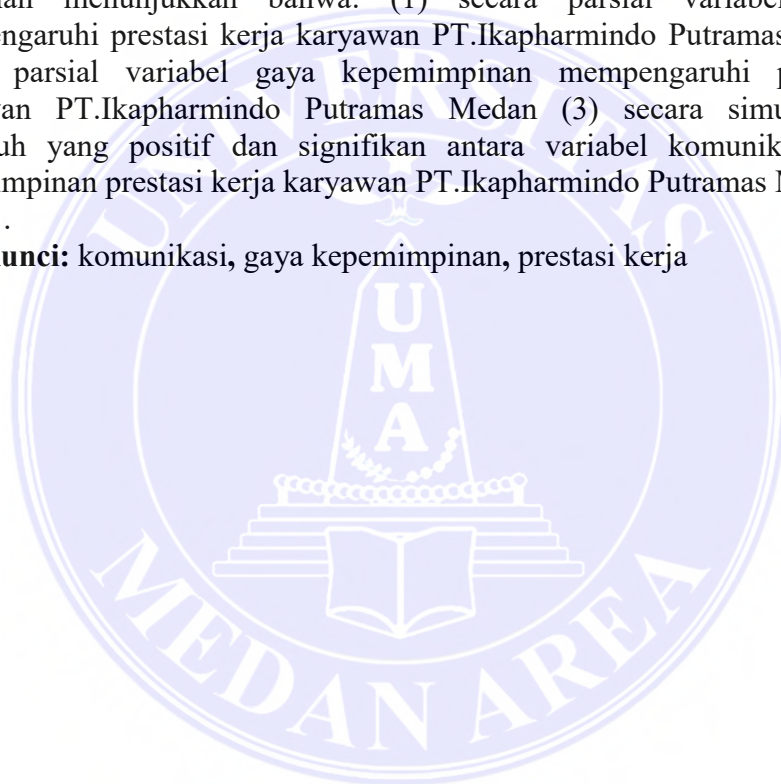
Rizky Daffa Salsabila, dilahirkan di Takengon, Kabupaten Aceh Tengah, Provinsi Aceh, pada tanggal 29 April 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari Ayah H.Sufyandin dan Ibunda Hj.Waafini Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di salah satu sekolah Swasta di Medan yaitu SD Panca Budi Medan pada tahun 2012. Pada tahun 2012 peneliti juga melanjutkan pendidikan di SMP Panca Budi Medan hingga tahun 2015. Kemudian di tahun 2015 peneliti melanjutkan sekolah menengah atas (SMA) di SMA Negeri 4 Medan dan lulus pada tahun 2018. Dan pada tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area program studi Manajemen. Selama perkuliahan penulis mengikuti kelas reguler di pagi.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Medan. yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 67 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel komunikasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Medan. ; (2) secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Medan (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Medan

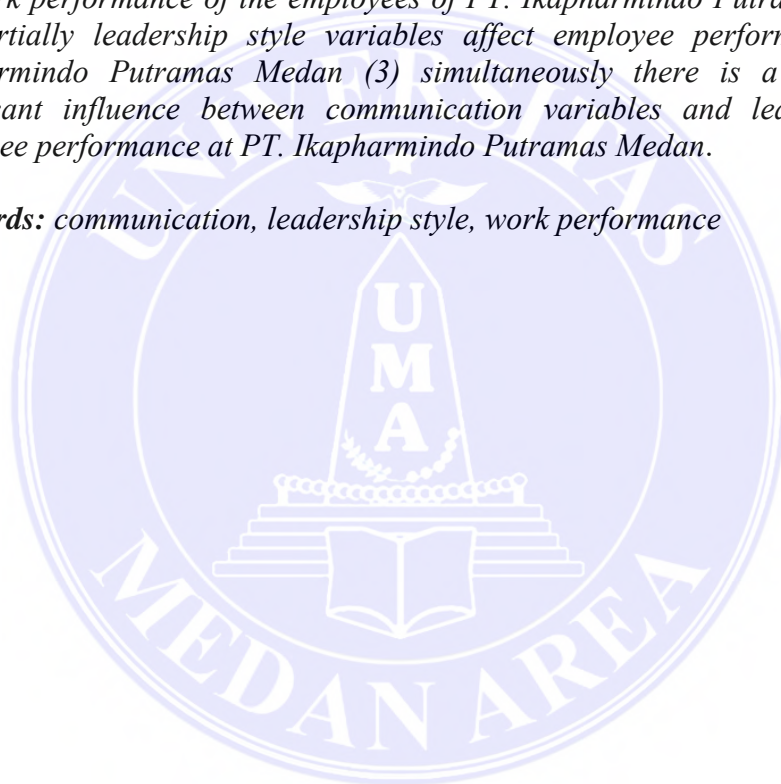
Kata kunci: komunikasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of communication and leadership style on employee performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan. The research method used is exploratory research, where the variables are measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were employees at PT. Ikapharmindo Putramas Medan. totaling 67 people. Sampling with the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, as many as 67 people. Data processing using SPSS version 23 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. The results showed that: (1) the communication variable partially affected the work performance of the employees of PT. Ikapharmindo Putramas Medan. ; (2) partially leadership style variables affect employee performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan (3) simultaneously there is a positive and significant influence between communication variables and leadership style employee performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

Keywords: *communication, leadership style, work performance*



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Tuhan yang telah melimpahkan segala rahmat dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”**. Tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang pertama Kepada kedua orang tuaku yang tercinta yaitu Ayah dan Ibu bapak H.Sufyandin dan Ibu Hj.Waafini yang selalu memberikan doa dan dukungannya. Dan yang pastinya saya juga berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), M Mgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullinna Rahmadhani, SE, M.Acc, Ak selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang SDM dari Administrasi Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

6. Ibu Rana Fathinah, SE, M.Si. selaku wakil dekan bidang kerja sama dan sistem informasi.
7. Ibu Nindya Yunita, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
8. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
9. Bapak H.Syahriandy, SE, M.Si selaku Ketua Sidang yang telah memberikan masukan kepada peneliti, Saran serta Motivasi kepada penulis.
10. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan masukan dan revisi dalam penyelesaian penyusunan penelitian ini.
12. Ibu Khairunnisak, SM, MM, selaku dosen sekretaris yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis.
13. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
14. Seluruh Bidang Akademik, Karyawan Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan yang mempermudah dalam pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
15. TerimaKasih Kepada Teman-teman yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

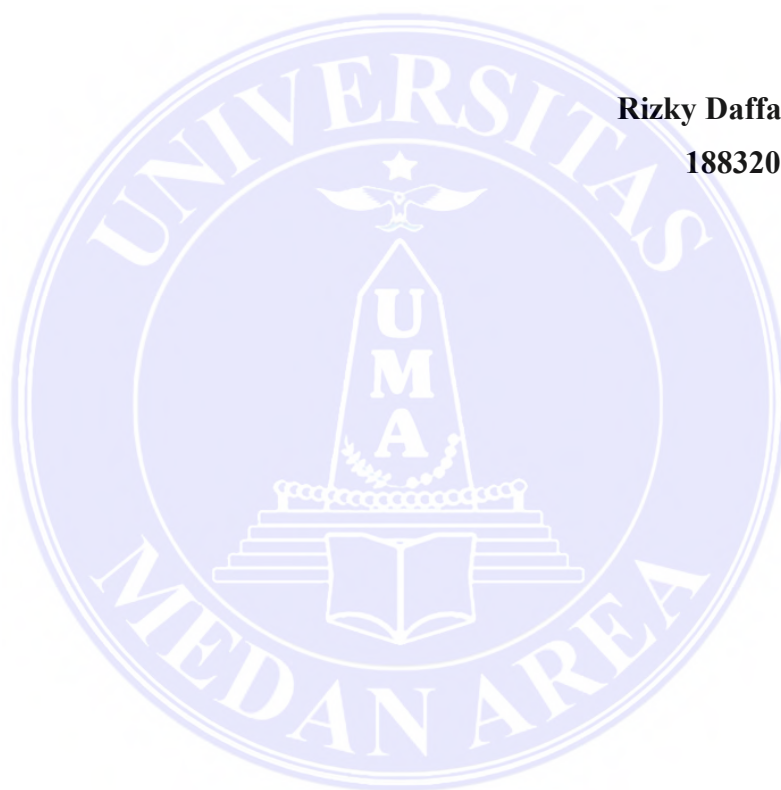
Akhirnya, segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah, semoga ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa. Amin.

Medan, Oktober 2022

Penulis

Rizky Daffa Salsabila

188320153



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
RIWAYAT HIDUP	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Prestasi Kerja	7
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2.1.2 Manfaat Prestasi Kerja.....	8
2.1.3 Faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	9
2.1.4 Tujuan Prestasi Kerja.....	10
2.1.5 Indikator Prestasi Kerja	12
2.2 Komunikasi.....	13
2.2.1 Pengertian Komunikasi.....	13
2.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi.....	15
2.2.3 Indikator Komunikasi	16
2.3 Gaya Kepemimpinan	17
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	17
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	18
2.3.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan	19
2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Konseptual	25
2.6 Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	27
3.2.1 Tempat Penelitian	27

3.2.2 Waktu Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel	29
3.4 Definisi Operasional	29
3.5 Jenis dan Sumber Data	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.7.1.1 Uji Validitas	32
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	32
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	33
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	33
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.7.3 Uji Statistik	34
3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.7.4 Uji Hipotesis	35
3.7.4.1 Uji Simultan (Uji F)	35
3.7.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	35
3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R ²)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Gambaran Umum PT Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.....	36
4.1.2 Deskripsi Pekerjaan	39
4.1.3 Faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	39
4.1.4 Penyajian Data Responden	43
4.1.5 Penyajian Data Angket Responden	44
4.2 Uji Validitas dan reliabilitas	46
4.3 Uji Asumsi Klasik	49
4.4 Model Regresi Linier Berganda	53
4.5 Uji Hipotesis	55
4.6 Koefisien Determinasi (R ²)	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Faktor yang Penting Bagi Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Data Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan Periode 2020-2021	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.4 Bobot Nilai Angket	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi (X_1)	45
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2).....	45
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y).....	46
Tabel 4.6 Validitas Variabel Komunikasi	46
Tabel 4.7 Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	47
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.9 Reliabilitas Data Variabel X_1	48
Tabel 4.10 Reliabilitas Data Variabel X_2	49
Tabel 4.11 Reliabilitas Data Variabel Y	49
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.15 Hasil Uji F (uji serentak).....	56
Tabel 4.16 Uji t.....	57
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Ikapharmindo Putramas Cabang Medan	38
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	50
Gambar 4.3 Grafik normal probability.....	51
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Data Sampel dan Variabel Penelitian	70
Lampiran 3 <i>Output</i> Hasil Uji Statistika.....	72
Lampiran 4 <i>Output</i> Hasil Penelitian.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya prestasi kerja pegawai yang baik. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Prestasi kerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Karyawan dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah keterampilan manajerial yang sangat penting dan landasan kepemimpinan yang efektif. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dengan mempengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Komunikasi memungkinkan manajer untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional. Tidak ada manajer yang dapat menangani konflik, bernegosiasi dengan sukses dan berhasil tanpa kepemimpinan seorang komunikator yang baik.

Lilico (dalam Sudarwan, 2014:103), mengatakan bahwa komunikasi ke atas mungkin tidak mengandung informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan dari segi banyaknya mungkin lebih banyak komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang

ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan merupakan nama *principal* (*produsen*) yang banyak mengolah atau memproduksi barang-barang seperti obat-obatan, kosmetik dan produk bayi. Perusahaan tersebut berdiri di Indonesia sejak tahun 1974, di mulai di kota Bandung. Sejak berdirinya sampai sekarang, perusahaan tersebut telah memiliki 33 kantor cabang di seluruh Indonesia, dan menempati 10 besar perusahaan farmasi yang terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki ribuan karyawan yang mana semua memiliki jenjang karir yang jelas. Sedangkan karyawannya yang ada di medan sebanyak 67 orang. Semua karyawan dituntut bekerja secara baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja yang mampu mendorong peningkatan hasil penjualan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam survey awal yang dilakukan oleh Penulis dengan menggunakan wawancara kepada karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan sebanyak 67 orang. Faktor yang penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan. Alasan penulis untuk melakukan wawancara pra survei tentang faktor-faktor yang dianggap penting oleh karyawan untuk prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan yaitu untuk mengetahui faktor apa yang penting bagi prestasi kerja karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan. Data yang di peroleh dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini

Tabel 1.1
Faktor yang Penting Bagi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas cabang Medan

Faktor yang Penting Bagi Kepuasan Kerja						
No	Faktor	Jawaban (F)				Jumlah Skor
		SP	P	KP	TP	
1	Motivasi Kerja	2	8	16	4	68
2	Gaya Kepemimpinan	2	8	14	0	54
3	Stress Kerja	0	14	11	5	64
4	Pengembangan Karir	8	12	5	5	83
5	Prestasi Kerja	24	6	0	0	114
6	Beban Kerja	2	17	10	1	80
7	Imbalan	6	8	11	5	75
8	Komunikasi	2	8	13	7	55
9	Fasilitas Kerja	1	7	15	7	62
10	Supervisi	1	4	17	8	58

Sumber Data: PT.ikapharmindo Putramas Cabang Medan

Keterangan:

SP: Sangat Puas

P: Puas

KP: Kurang Puas

TP: Tidak Puas

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan Mengenai Faktor yang paling penting bagi prestasi kerja pegawai di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan didapatkan nilai skor terendah yaitu faktor komunikasi dan gaya kepemimpinan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor bisa menyebabkan karyawan menurun prestasi kerja terhadap pekerjaannya pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan. Pada komunikasi karyawan terjadi kesenjangan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, dan antar karyawan. Hal tersebut terjadi akibat dari kurangnya pihak perusahaan melibatkan karyawan dalam mendiskusikan pokok-pokok permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, kemudian kurangnya pihak perusahaan memberikan informasi yang menjelaskan jika komunikasi antar karyawan dibutuhkan dalam setiap pekerjaan agar mendorong kekompakan tim dalam bekerja. Selain komunikasi, gaya

kepemimpinan juga menjadi titik lemah pada perusahaan dalam mendorong prestasi kerja karyawan. Diantaranya Gaya kepemimpinan yang otoriter membuat bawahan tidak bisa leluasa untuk berdiskusi dengan karyawan, karena pimpinan merasa keputusannya tidak boleh di bantah, kemudian pemimpin juga sangat jarang mengajak karyawan berdialog untuk membicarakan pekerjaan sehingga karyawan merasa kurang dihargai.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah.

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya maka terdapatlah sebuah rumusan masalah untuk penelitian ini. Adapun rumusan masalah pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan ?
3. Apakah komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian kali ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang medan.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang medan. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan

wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat di mana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan (Sikula, 2015). Selanjutnya pendapat yang lain menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. (Yoder, 2015)

Prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin organisasi dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah pegawai diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2013) Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai pegawai baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi organisasi untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.1.2 Manfaat Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu (Siagian S.P 2016):

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelebihan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (Handoko.Hani, 2015):

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak Akuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

2.1.3. Faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut *Steers*, (dalam Sutrisno, 2014:101), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta *job description* pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.
3. Tingkat motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan

2.1.4 Tujuan Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi organisasi serta pegawai. Manfaat prestasi kerja adalah (Hasibuan, 2013:90):

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa

2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Penilaian atau evaluasi ini sangat penting dan bertujuan (Sedarmayanti, 2012):

1. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaan
2. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja
3. Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan.

Tujuan lainnya adalah (Sedarmayanti, 2012):

1. Untuk membantu memperkirakan dengan lebih seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai
2. Mengusahakan agar pegawai-pegawai mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan-harapan ini.
3. Mendapatkan cara-cara tertentu untuk mengadakan perbaikan.

Untuk mencapai tujuan ini maka ada 3 hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja (Notoatmodjo, Soekidjo, 2016:89):

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*)
2. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*)
3. Sistem penilaian yang praktis

2.1.5 Indikator Prestasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2013:71):

1. Kualitas kerja. indikator ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya

2.2. Komunikasi

2.2.1. Pengertian Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia lain, jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi timbul sebagai akibat dari adanya hubungan sosial. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang artinya “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. (Mulyana, 2015:4)

Untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif, kita dituntut untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan kita secara kreatif. Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat dua arah yaitu dimana makna yang disimulasikan sama atau serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator atau pengirim pesan. Pengertian komunikasi menurut Berelson dan *Strainer* yang dikutip oleh Fisher dalam bukunya *Teori-Teori Komunikasi* adalah penyampaian informasi, ide, emosi, keterampilan, dan seterusnya melalui penggunaan simbol, kata, angka, grafik dan lain-lain (Fisher, 2014:10).

Sedangkan menurut Effendy, (2014:6). Komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Harold Lasswell dalam karyanya, *The Structure and Function of Communication in Society* (Effendy, 2015: 10), mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah menjawab pertanyaan sebagai berikut: “*Who Says What in Which Channel To Whom With What Effect*” atau “Siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui apa, kepada siapa, dan apa pengaruhnya”.

Paradigma Lasswell di atas menunjukkan bahwa komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban dari pertanyaan yang diajukan itu, yakni:

1. Pengirim Pesan atau Komunikator (*Communicator, Source, sender*)
2. Pesan (*message*)
3. Media (*channel*)
4. Penerima Pesan atau Komunikan (*Communicant, Communicate, Receiver, Recipient*)
5. Efek atau Umpan Balik (*Effect, Impact, Influence, Feedback*)

Jadi berdasarkan paradigma Lasswell tersebut, komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Untuk lebih jelasnya, selanjutnya akan dibahas dalam proses komunikasi.

2.2.2. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut *Harold Laswell* dalam buku Deddy Mulyana Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (2013:90), cara terbaik untuk menggambarkan komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan “*who says what in which channel to whom with what effect*”.

1. Sumber (*source*) nama lain dari sumber adalah *sender, communicator, speaker, encoder, atau originator*. Merupakan pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber bisa saja berupa individu, kelompok, organisasi perusahaan bahkan Negara.
2. Pesan (*message*) Merupakan seperangkat symbol verbal atau non verbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan atau maksud dari sumber (*source*).
3. Saluran (*Channel*) Merupakan alat atau wahana yang digunakan sumber (*source*) untuk menyampaikan pesannya kepada penerima. Saluran pun merujuk pada bentuk pesan dari cara penyajian pesan.
4. Penerima (*receiver*) Nama lain dari penerima adalah *destination, communicant, decoder, audience, listener, dan interpreter* dimana penerima merupakan orang yang menerima pesan dari sumber.
5. Efek (*effect*) Merupakan apa yang terjadi pada penerima setelah ia menerima pesan tersebut. (2017:69-71) Contoh Mengaplikasikan Model Komunikasi *Lasswell* Jokowi (siapa). Berbicara mengenai perubahan yang harus dilakukan pemimpin daerah untuk kemajuan daerahnya (apa). Melalui kampanye yang disiarkan melalui Televisi (saluran), kepada khalayak atau masyarakat (kepada siapa) dengan pengaruh yang terjadi khalayak mendapat pesan terhadap calon Gubernur memilihnya atau tidak memilihnya (efek).

2.2.3. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada *Everett M. Rogers* (2018:20), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

- a. Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indikator yaitu:
 1. Keterlibatan informasi dari pimpinan.
 2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
- b. Dimensi kualitas media yang terdiri dari satu indikator yaitu:
 1. Efisiensi media dalam penyajian informasi
- c. Dimensi muatan informasi yang terdiri dari satu indikator yaitu:
 1. Kecukupan informasi

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Gaya Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sagala, 2018:67) Kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Adapun menurut (Dewi & Mashar, 2019:91) Gaya Kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi

orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Sedangkan menurut (Nugroho, 2018:90) Kepemimpinan memiliki keluasan arti, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan.

Menurut (Wibowo, 2015:91) kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Untuk melaksanakan kegiatan didalam perusahaan seorang Gaya pemimpin pasti dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Noor, 2013:89), yaitu:

1. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
2. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
3. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
4. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
5. Perubahan dalam organisasi kerja.
6. Pengaruh dari serikat dagang.
7. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
8. Peraturan pemerintah.

Menurut (Soekarso & Putong, 2015) Faktor-faktor kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin, adalah orang yang memimpin.
2. Anggota, adalah orang-orang yang dipimpin.
3. Kekuasaan, adalah kapasitas mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.

4. Pengaruh, adalah tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok.
5. Nilai, adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok.
6. Tujuan, adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

Menurut (Fauzi & Irvani, 2019) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Diri pemimpin: kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Ciri atasan pemimpin: gaya kepemimpinan dari atasan pemimpin sangat mempengaruhi orientasi pemimpin.
3. Ciri bawahan: respons yang diberikan bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan.
4. Persyaratan tugas: tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim organisasi dan kebijakan: suasana dan garis pedoman sebuah perusahaan akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok dan gaya kepemimpinan yang dipilih.
6. Perilaku dan harapan rekan sekerja pemimpin: rekan sekerja yang setingkat pemimpin merupakan acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja pemimpin.

2.3.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Adapun fungsi pokok kepemimpinan menurut (Sutrisman, 2019), yaitu:

1) Fungsi instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, sehingga dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Sedangkan menurut (Suwatno, 2019) fungsi kepemimpinan adalah:

1) Perencanaan

Perencanaan berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana agar keputusan yang tepat bisa didapat.

2) Pemrakarsa

Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek-aspek berikut: memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan alasan menetapkan sasaran atau rencana sebagai hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, menetapkan standar kelompok.

3) Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memelihara antar kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.

3) Pendukung

Pendukung berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat kepada

kelompok/individu, menciptakan tim kerja yang solid, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelidikinya.

4) Penginformasian

Penginformasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru bagi kelompok, menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.

5) Pengevaluasian

Pengevaluasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menjadi seorang Gaya pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut (Busro, 2018), yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Tipe kepemimpinan
- c. Dukungan kepemimpinan
- d. Pelibatan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan

Menurut (Arianty, 2016) Kepemimpinan memiliki empat faktor, yaitu:

- a. Pelaksanaan tugas

- b. Memberi dukungan
- c. Mengutamakan hasil dari proses
- d. Memberi petunjuk

Sedangkan menurut (Mukhtar, Ali & Mardalena, 2016) indicator Gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Penerimaan
- b) Rasa percaya
- c) Dukungan kerja
- d) Standar kerja
- e) Kewenangan atasan

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang bersumber dari beberapa tesis dan jurnal ilmiah yang mempunyai hal serupa dengan penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

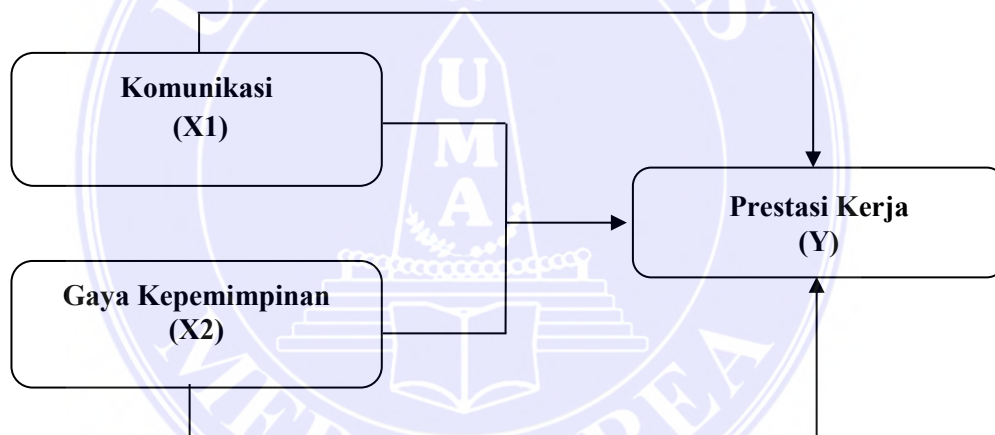
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sri Purnama 2018	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Kantor Camat Panyabungan terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja	Uji signifikansi pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,009 dan p value $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Panyabungan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Dinda Dwi Atikah 2019	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan pegawai Kantor PTP IV Distrik Bah Jambi terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja	Uji signifikansi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,109 dan p value $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pegawai Kantor PTP IV Distrik Bah Jambi
3	Arif Partono, (2019).	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan pegawai Kantor PLN Banten terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja	Uji signifikansi pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 13.012 dan p value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PLN Banten
4	Teddy Chandral & Priyono (2020)	<i>The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i>	<i>Dessler (2009) stated performance appraisal employee performance evaluation as current or future relative to the standard of his achievements. Bernardin and Russel stated the performance assessment "A way to measure the contribution of individuals to their organizations." so it can be concluded that the performance assessment is a way of measuring individual contributions (employees) for their work in an organization or company</i>

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka konseptual ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka konseptual ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka konseptual menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pikir penelitian disajikan pada gambar 2.1:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber data diolah oleh peneliti.

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah (Sugiyono, 2012):

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.
3. Ada pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. (Sugiyono, 2012)

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT.Ikapharmindo Putramas di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

3.2.1. Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi PT.Ikapharmindo Putramas di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi PT.Ikapharmindo Putramas di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampai Juni 2022

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		November 2021			April 2022			Mei 2022			Juni 2022			Agustus 2022		Oktober 2022	
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengumpulan Data																
7	Seminar Hasil																
8	Meja Hijau																

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan yang berjumlah 67 orang.

Tabel 3.2.
Data Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan Periode 2021-2022

No	Jabatan	Jumlah
1	Regional	1
2	Distrik Manager	2
3	Supervisor	10
4	Staff Keuangan	10
5	Staff Gudang	10
6	Medical Reps	24
7	Salesman	10
Jumlah		67

Sumber: PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi yaitu sebanyak 67 orang.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Komunikasi (X1)	komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. (Mulyana, 2015:4)	a. Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indikator yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan informasi dari pimpinan. 2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai b. Dimensi kualitas media yang terdiri dari satu indikator yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi media dalam penyajian informasi c. Dimensi muatan informasi yang terdiri dari satu indikator yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecukupan informasi 	Skala Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	Menurut (Sagala, 2018) Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa	Menurut (Arianty, 2016) Kepemimpinan memiliki empat faktor, yaitu : 1. Pelaksanaan tugas 2. Memberi dukungan 3. Mengutamakan hasil dari proses 4. Memberi petunjuk	Skala Ordinal
3.	Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan (Sikula, 2015). Selanjutnya pendapat yang lain menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. (Yoder, 2015)	1. Kualitas kerja (<i>Quality</i>) 2. Kuantitas kerja (<i>Quantity</i>) 3. Jangka waktu (<i>Timeliness</i>)	Skala Ordinal

Sumber: Peneliti

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Table 3.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur

dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

3.7.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glejser, uji glejser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.7.3. Uji Statistik

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (prestasi kerja)

X₁ = Variabel bebas (Komunikasi)

X₂ = Variabel bebas (Gaya kepemimpinan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standard error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

3.7.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada pimpinan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan agar dapat meningkatkan komunikasi dengan para karyawan agar hubungan yang terjalin pimpinan dengan karyawan menjadi lebih baik lagi.

2. Disarankan kepada pimpinan pimpinan PT.Ikapharmindo Cabang Putramas Medan agar pimpinan bisa lebih memperbaiki lagi gaya kepemimpinan ke arah demokrasi.
3. Disarankan agar pimpinan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019a). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2019b). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustini, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Arianty, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14.
- Arianty, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Daradjat, T. A. (2019). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT. Refika Aditama.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Penerbit Indeks.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicine on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Fauzi, F., & Irvani, R. (2019). *Pengantar Manajemen*. 1st Published.

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2020). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 2). Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Unversitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henry, S. (Ed.). (2019). *MSDM* (Edisi 3 Ce). YPKN.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Ivancevich, J. (2017). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kamal, M. B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (Ed.); cetakan ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, J. J. (2019). *Human Resource Management: A South-asian Perspective*. OH: South-Western,
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moehariono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PTGhalia Indonesia.
- Moehariono, M. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara motivasi Kerja Dan Pengalam Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mujib, M., & Indartono, S. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 51–62.
- Mukhtar, M., Ali, H., & Mardalena, M. (2019). *Efektivitas Pimpinan*. Deepublish.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN

(No. Responden:)

1. Nama:
2. Usia: a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng */checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL KOMUNIKASI (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keterlibatan informasi dari pimpinan						
1	Saya selalu dilibatkan untuk mendapatkan informasi dari pimpinan					
Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai						
2	Saya selalu menerima informasi dari karyawan lain					
Efisiensi media dalam penyajian informasi						
3	Saya menyukai informasi yang disampaikan melalui media elektronik					
Kecukupan informasi						
4	Saya selalu mendapat informasi yang cukup					

1. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pelaksanaan tugas						
5	Saya selalu menjalankan tugas yang didelegasikan pimpinan					
Memberi dukungan						
6	Saya merasakan pimpinan selalu memberikan dukungan ke para karyawan					
Mengutamakan hasil dari proses						
7	Saya mengerti jika pimpinan selalu mengutamakan hasil dari proses					
Memberi petunjuk						
8	Saya mendapat petunjuk dari pimpinan					

1. VARIABEL TERIKAT PRESTASI KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
- Kualitas kerja (Quality)						
10	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
11	Kualitas diutamakan dalam bekerja					
Kuantitas kerja (Quantity)						
12	Saya menyukai menyiapkan pekerjaan dalam jumlah banyak					
13	Kuantitas kerja merupakan bagian dari kebutuhan kerja					
Jangka waktu						
14	Saya selalu berkomitmen atas waktu dalam bekerja					
15	Jangka waktu harus diatur agar jangan banyak waktu terbuang					

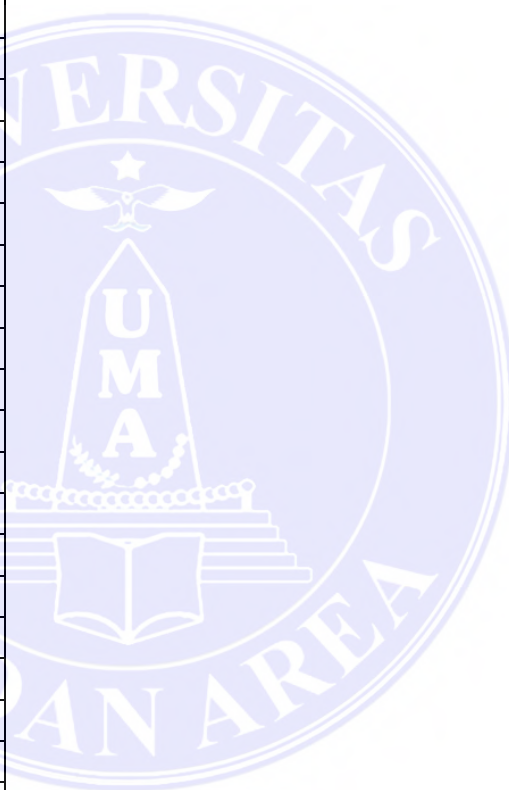
Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran 2. Data Penelitian

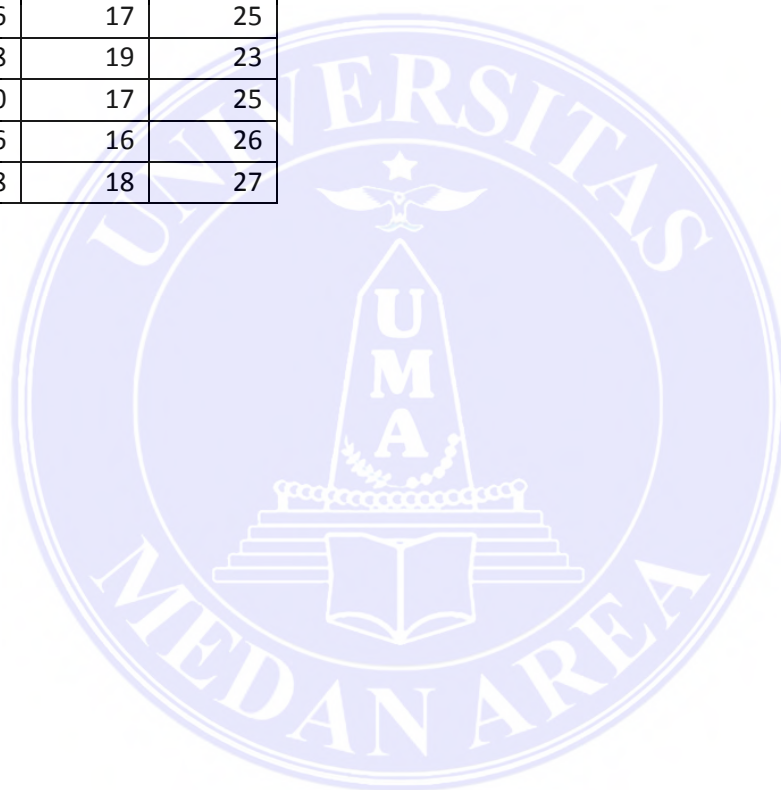
(Data Mentah)

X1	X2	Y
20	20	30
18	16	26
19	18	27
20	18	24
19	14	28
20	19	30
20	20	30
16	18	25
20	13	30
20	20	24
20	18	30
18	20	28
16	15	25
17	16	27
18	17	27
19	16	26
19	14	30
18	19	26
16	17	28
17	17	26
18	19	26
18	17	24
17	16	25
20	18	29
19	18	26
20	20	30
17	20	28
19	16	28
19	19	26
20	15	29
20	19	25
19	16	25
17	15	23
17	16	25
20	17	26
20	16	27

20	17	26
17	18	28
15	18	28
16	17	28
17	17	27
19	16	26
19	18	27
19	16	27
17	16	27
16	17	27
16	19	27
16	16	26
16	16	24
16	15	24
20	16	30
19	15	26
19	18	27
17	18	24
20	14	28
20	19	30
20	20	30
18	18	25
20	13	30
20	20	24
20	18	30
18	20	28
16	15	25
17	16	27
19	17	27
18	16	26
20	19	30
16	16	25
18	16	24
16	16	27
20	18	27
19	18	26
19	14	30
17	19	26
20	20	28
20	18	26
20	13	26



18	20	24
20	18	25
20	20	29
20	15	26
18	16	30
16	17	28
17	16	28
19	14	26
18	19	29
20	17	25
16	17	25
18	19	23
20	17	25
16	16	26
18	18	27

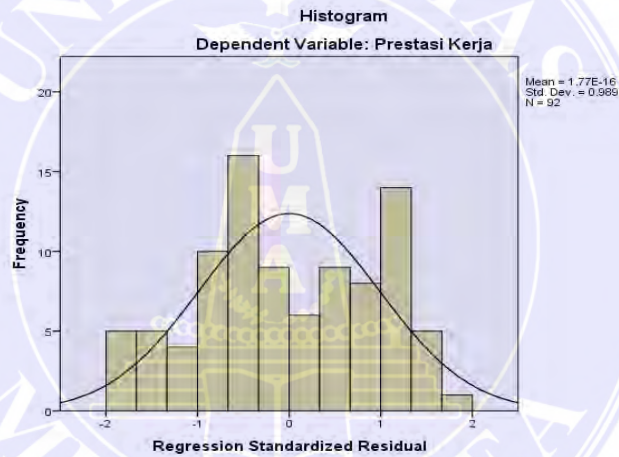


Lampiran 3. Output Hasil Uji Statistika

Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

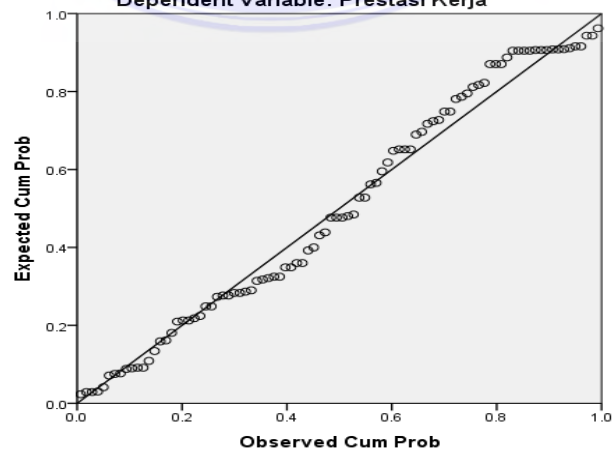
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85142690
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.090
	Positive	.076
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

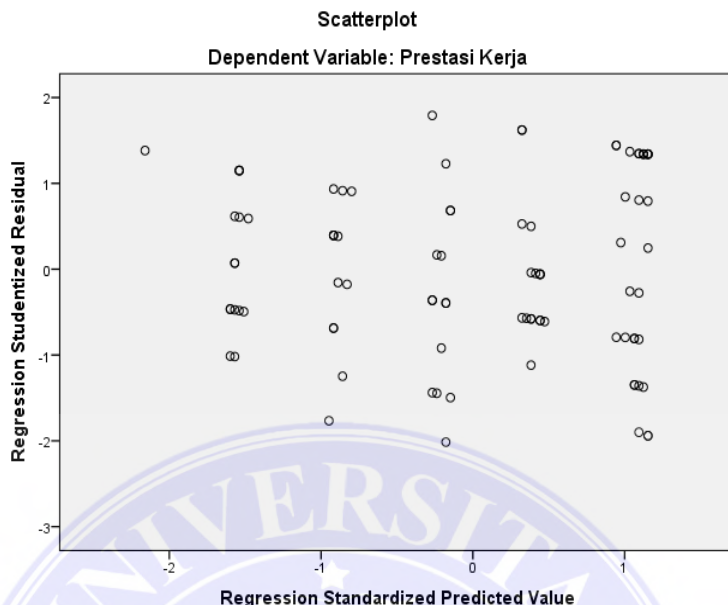


Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prestasi Kerja



Grafik normal probability



Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

**Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.983	1.017
	Gaya Kepemimpinan	.983	1.017

**Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.151	2.821		6.790	.000
	Komunikasi	.401	.130	.313	3.089	.003
	Gaya Kepemimpinan	.018	.107	.017	2.172	.004

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil Uji F (Serentak)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.626	2	17.313	4.940	.000 ^b
	Residual	311.928	89	3.505		
	Total	346.554	91			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Hasil Uji t (Uji Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.151	2.821		6.790	.000
	Komunikasi	.401	.130	.313	3.089	.003
	Gaya Kepemimpinan	.018	.107	.017	2.172	.004

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.200	.180	1.87211

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

LAMPIRAN 4. SURAT IJIN PENELITIAN


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Medan No. 1 Medan Utara Telp. (061) 7366631, 7366632, 7366782, Fax. (061) 7366698
 Kampus II : Jl. Sei Selayu No. 78A/1/1, Sei Selayu No. 798 Medan Telp. (061) 8225482, 8290994, Fax. (061) 8226331
 Email : info@medanarea.ac.id web@medanarea.ac.id email@medanarea.ac.id

Nomor : 1640/FEB/01.1/IV/2022
 Lamp :
 Perihal : Izin Research / Survey

28 April 2022

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Ikapharmindo Putramas
 Cabang Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : RIZKY DAFFA SALSABILA
 N P M : 188320153
 Program Studi : Manajemen
 Judul : **Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan**

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
 Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni

Dr. Nurul Huda, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

LAMPIRAN 5. SURAT BALASAN IJIN PENELITIAN

Jl Pulogadung Raya No.29 Kawasan Industri Pulogadung
 Jakarta – 13920
 Telp : (62-21) 4614766 Fax : (021) 46824501

Nomor : 1005/Ins/RISET/VIII/2022
 Hal : Komfirmasi Permohonan Izin RISET

Kepada Yth
Dekan Fak Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,
 Berdasarkan Surat Nomor 1640/FEB/01.1/1V.2022 Perihal permohonan
 Penelitian tugas akhir Mahasiswa.

Nama Rizky Daffa Salsabila
NPM 188320153
Jurusan Manajemen

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami
 terima untuk melaksanakan Penelitian tugas akhir di perusahaan kami terhitung mulai
 bulan April 2022 s/d Mei 2022.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami
 ucapkan terimakasih.

Hormat

Medan, 15 Juni 2022


Marwan Hasibuan, SE, MM
 Area Manager