

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG KEBUN
PADANG BRAHRANG BINJAI**

SKRIPSI

Oleh :

**SURYA NIRWANA
NIM : 08 832 0109**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2010**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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)5/2/24

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG KEBUN PADANG BRAHRANG BINJAI**

NAMA MAHASISWA : **SURYA NIRWANA**

NO. STAMBUK : **08 832 0109**

JURUSAN : **MANAJEMEN**

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Pembimbing II

(Agustiono, SE, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan yang dilakukan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi. Penganalisaan data primer, dengan 37 responden karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ini menggunakan *software* pengolahan data statistik SPSS 16.00 *for windows*. Hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja, hasil uji serempak (uji F) menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja.



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, dimana atas berkat, rahmat dan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sepenuhnya sempurna baik dari segi isi maupun penyajiannya, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA., selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

4. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd dan Bapak Agustiono, SE, MMA sebagai Dosen Pembimbing I dan II saya yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Staf Pengajar (Dosen) yang telah banyak memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama dibangku perkuliahan
6. Orang tua dan keluarga penulis tercinta yang mendoakan dan memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman – teman yang memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis lainnya.

Medan, 30 Oktober 2010

Penulis,

Surya Nirwana

DAFTAR ISI

Halaman

RINGKASAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Luas dan Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Teori-teori	9
1. Pengertian Komunikasi Organisasi	9
2. Kepemimpinan	14
3. Efektifitas Kerja	17
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	19

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel	21
C. Defenisi Operasional	21
D. Jenis dan Sumber Data	25
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analsis Data.....	27

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	31
1. Sejarah Singkat Perusahaan	31
2. Struktur Organisasi Perusahaan	34
3. Tugas Masing-masing Bagian.....	36

B. Pembahasan	37
1. Analisis Deskriptif	37
2. Deskriptif Variabel.....	40
3. Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, Uji Determinasi R ² Uji Standard Error Of the estimate, Uji Durbin Watson.....	46

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Rincian Waktu Penelitian	20
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel IV.1 Usia Responden	39
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel IV.3 Masa Kerja Responden	40
Tabel IV.4 Tujuan Komunikasi	41
Tabel IV.5 Media Komunikasi.....	42
Tabel IV.6 Pengelolaan Komunikasi	43
Tabel IV.7 Kepemimpinan.....	44
Tabel IV.8 Efektifitas Kerja.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Proses Komunikasi	11
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja	19



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi organisasi adalah salah satu bidang komunikasi organisasi yang berperan dalam menyediakan informasi komunikasi bagi manajemen dalam rangka pengambilan keputusan terhadap masalah – masalah ataupun peluang – peluang yang berkaitan dengan organisasi baik dalam tingkat internal maupun eksternal (Purwanto,2003:25)

Berdasarkan pengertian komunikasi organisasi yang telah diuraikan, maka indikator variabel dari komunikasi organisasi adalah :1) Tujuan Komunikasi adalah saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya, 2) Media Komunikasi adalah saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dengan komunikator kepada komunikan, 3) Pengelolaan Komunikasi adalah bagaimana cara menangani pesan – pesan yang bersifat rutin dan bagaimana menangani krisis komunikasi.

Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam – macam faktor, baik faktor – faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Winardi, 2000:47)

Sebagai komunikator, seorang pemimpin harus menyesuaikan penyampaian pesannya kepada peranan yang sedang dilakukannya. Karena pentingnya hubungan pemimpin dengan komunikasi, maka peranannya itu perlu

dijelaskan sehingga nantinya akan jelas pula dalam menelaah pengaruhnya kepada perilaku organisasional dengan para karyawan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan yang telah diuraikan, maka indikator variabel dari kepemimpinan adalah : 1)Kepercayaan Manajer terhadap bawahan, 2)Kemampuan manajer dalam memahami kemampuan bawahan

Efektifitas adalah suatu pencapaian tugas yang menunjukkan tingkat keberhasilannya sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Purwanto,2003:43).

indikator – indikator dari efektifitas kerja adalah : a) Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mampu bekerja dengan sebaik – baiknya. b) Disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh para karyawan untuk dapat hadir dan pulang tepat waktu dari kantor dan dapat melaksanakan semua tugas yang diberikan secara tepat waktu pula.c) Tanggung jawab kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka merasa puas bekerja sebaik – baiknya terhadap pekerjaan yang diberikan.

PT.Langkat Nusantara Keping adalah perusahaan yang melakukan Kerjasama Operasi (KSO) dengan PT Perkebunan Nusantara II (Persero) dimana Perkebunan tersebut berdomisili di Medan – Sumatera Utara, dalam hal pengelolaan perkebunan Kelapa Sawit dan Karet di Wilayah Distrik Rayon Tengah ditandai dengan ditandatanganinya Perjanjian Kerjasama Operasi dan Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit dan Karet (KSO) tersebut pada tanggal 9 Juni 2009 di Kantor Kementerian Negara BUMN oleh Bhatara Moeda Nasution

sebagai Direktur Utama PTPN II dan Mr. Liem Hoong Joon Direktur Utama PT. LNK.

Sebelum penandatanganan Perjanjian KSO tersebut, PTPN II dan mitra kerja strategisnya, yaitu Kuala Lumpur Kepong Plantation Holdings Bhd (KLKPH) pada tanggal 8 Mei 2009 telah memandatangani suatu Perjanjian Kerjasama Usaha Patungan (*Joint Venture Agreement*), yang bertujuan untuk menyepakati pendirian PT. LNK sebagai suatu perusahaan usaha patungan (*joint venture company*) yang nantinya akan melaksanakan kerja sama operasi dan bantuan teknis pengelolaan areal kebun kelapa sawit dan karet yang terletak di wilayah Distrik Rayon Tengah (DRT), Propinsi Sumatera Utara, milik PTPN II.

PTPN II memiliki penyertaan saham sebesar 40% saham dan KLKPH sebesar 60% saham dalam PT. LNK. Baik PTPN II dan KLKPH sebagai pemegang saham pendiri masing-masing mempunyai hak untuk menempatkan perwakilannya dalam jajaran Direksi dan Komisaris PT. LNK.

Wilayah DRT dipilih karena beberapa tahun terakhir memiliki kinerja teknis dan keuangan yang kurang menggembirakan jika dibanding dengan distrik lainnya yang dimiliki oleh PTPN II. Selain tingkat produktifitas yang sangat rendah, kondisi kebun dan pabrik di wilayah DRT ini juga cukup memprihatinkan dan memerlukan dana investasi yang cukup besar untuk memperbaikinya. Walaupun demikian, berdasarkan kajian, wilayah DRT masih memiliki potensi untuk dikembangkan menjadi suatu perkebunan kelapa sawit dan perkebunan karet yang dapat memberikan produktifitas yang tinggi di masa yang akan datang, jika didukung oleh teknologi dan pendanaan yang memadai.

Dengan rencana investasi sebesar +/- Rp. 800 milyar, maka PT. LNK akan melakukan rehabilitasi besar-besaran terhadap tanaman kelapa sawit dan karet serta pabrik kelapa sawit dan karet diwilayah DRT, yaitu berupa total areal perkebunan seluas 20.221 Ha, yang terdiri dari areal perkebunan sawit seluas 13.389,89 Ha dan areal perkebunan karet seluas 6.815,73 Ha, yang dibagi dalam 5 kebun yakni; Bukit Lawang, Tanjung Keliling, Basilam, Padang Brahrang dan Gohor Lama.

Melalui program kerjasama KSO ini diharapkan produktivitas Kebun Sawit di Wilayah DRT yang sebelumnya hanya sekitar 10 -11 ton/ha dapat meningkat menjadi 27 ton/ha, demikian juga untuk kebun Karet yang tadinya berkisar 0,4-0,5 ton karet kering/ha dapat meningkat menjadi 1,5 ton/ha.

Kerjasama operasi ini tidak akan merubah status kepemilikan seluruh aset milik PTPN II (Persero) yang terletak di wilayah DRT, yang dikerjasamakan dengan PTLNK, karena seluruh areal kebun dan pabrik serta sarana pendukung lainnya tetap dimiliki oleh PTPN II, dan seluruh aset ini akan dikembalikan oleh PTLNK kepada PTPN II pada saat berakhirnya Perjanjian KSO, yaitu 30 tahun sejak penandatanganan Perjanjian KSO. Sedangkan karyawan yang bekerja di wilayah DRT tersebut tetap akan memperoleh kesejahteraan yang minimal sama dengan karyawan PTPN II (Persero) lainnya.

Dari kerjasama KSO ini, PTPN II akan memperoleh manfaat baik dari sisi finansial maupun teknis. Secara finansial PTPN II akan memperoleh *initial fee* yang harus dibayarkan KLKPH pada awal pendirian perusahaan patungan, dan

setelah kerjasama berjalan, PTPN II secara rutin akan menerima pembayaran *rental fee* dan pembagian deviden dari perusahaan patungan yang didirikan (PT.LNK). Secara teknis, diharapkan rehabilitasi besar-besaran bagi aset kebun dan pabrik yang dimiliki perusahaan yang akan dikembalikan dalam kondisi ideal kepada PTPN II, pada saat berakhirnya Perjanjian KSO. Manfaat lain yang diharapkan adalah adanya *transfer of knowledge*, transfer teknologi dan budaya kerja yang baik dan lebih maju yang akan diberikan oleh PT. LNK kepada PTPN II. Kedepan diharapkan PTPN II akan dapat berkembang sehat serta kegiatan produksinya telah sesuai dengan standar industri kelapa sawit kelas dunia ([http://www.ptpn2.com//20 Juli 2010 : Jam 19:40 Wib](http://www.ptpn2.com//20%20Juli%202010%20:%20Jam%2019:40%20Wib))

Penerapan komunikasi organisasi dan kepemimpinan pada PT. Langkat Nusantara Kepong sudah cukup baik dan lancar dengan didukung oleh sarana komunikasi yang memadai, namun pada implementasinya ketika kegiatan komunikasi dilakukan baik antar karyawan maupun pimpinan perusahaan ternyata tidak terlepas dari berbagai hambatan yang muncul.

Hambatan – hambatan komunikasi yang muncul di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai disebabkan oleh adanya hal-hal yang sifatnya terlalu pribadi maupun individual. Hambatan – hambatan tersebut berupa kurangnya keberanian karyawan dalam mengemukakan masalah dan keinginannya kepada atasan terhadap masalah kerja yang dihadapi, masih berlakunya senioritas yang membuat timbulnya rasa sungkan ketika ingin memberikan tanggapan, serta adanya perbedaan persepsi, perbedaan keadaan emosi, ketrampilan mendengar dan penyaringan informasi. Apabila hambatan-

hambatan ini tidak segera diantisipasi, maka akan terjadi penurunan kerja sama yang dapat berpengaruh pula pada penurunan efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai.

Oleh karena itu pimpinan pada PT. Langkat Nusantara Kepong harus menerapkan komunikasi organisasi yang baik dan Kepemimpinan yang efektif dalam menggerakkan karyawannya. Penerapan komunikasi organisasi yang baik yaitu dengan adanya tujuan komunikasi, penggunaan media komunikasi, pengelolaan komunikasi dan pendelegasian wewenang yang tepat dan terarah yang mendukung peningkatan efektifitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan alasan tersebut diatas penulis menjadi tertarik melakukan pembahasan lebih lanjut secara ilmiah dalam bentuk skripsi dengan memilih PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai menjadi objek penelitian karna dipandang mampu memberikan data yang di butuhkan, maka penulis tertarik untuk memilih judul : **“ Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. “Apakah komunikasi organisasi memberi pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai?”
2. “Apakah kepemimpinan memberi pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai?”

C. Luas dan Tujuan Penelitian

1. Luas Penelitian

Oleh karena keterbatasan waktu dan luasnya ruang lingkup permasalahan serta keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki maka, ruang lingkup penelitian hanya dibatasi dengan pembahasan yang berkenaan dengan pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan khususnya dalam penyampaian pesan.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi memberi pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai.

2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan memberi pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis peroleh dari penelitian ini adalah: Bagi Perusahaan, diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawannya dan Bagi Penulis, menambah keterampilan dan pengetahuan penulis dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya serta dapat memperoleh pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Purwanto (2003:25) Komunikasi organisasi merupakan salah satu bidang komunikasi, dapat berperan dalam menyediakan informasi komunikasi yang efektif bagi manajemen dalam rangka pengambilan keputusan terhadap masalah – masalah ataupun peluang – peluang yang berkaitan dengan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasai itu sendiri.

Wursanto(2005:55) menjelaskan perbedaan antara komunikasi dengan komunikasi organisasi, yaitu komunikasi adalah aktivitas yang berlaku dalam proses pertukaran pesan yang bermakna melalui seseorang atau sekumpulan orang dengan pihak lain yang menerima semua tindakan dan ujaran, sedangkan komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang dilakukan oleh seseorang atau sekumpulan orang untuk untuk memenuhi keperluan organisasi baik pada tingkat internal atau eksternal dan lingkungannya yang kompleks.

Komunikasi organisasi pada tingkat internal adalah komunikasi didalam organisasi mencakup dari atas ke bawah, dan dari bawah keatas antara pimpinan dengan karyawannya. Sedangkan komunikasi pada tingkat eksternal adalah komunikasi diluar organisasi mencakup komunikasi antar perusahaan dengan pelanggan, pemegang saham, pemasok, mitra kerja dan komunitas lokal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu kegiatan organisasional yang menyangkut pertukaran informasi dalam lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Effendy (2006:27) ada empat tujuan komunikasi organisasi, yaitu :

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- 2) Mengubah pendapat atau opini (*to change opinion*), yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- 3) mengubah perilaku (*to change the behaviour*), yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
- 4) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

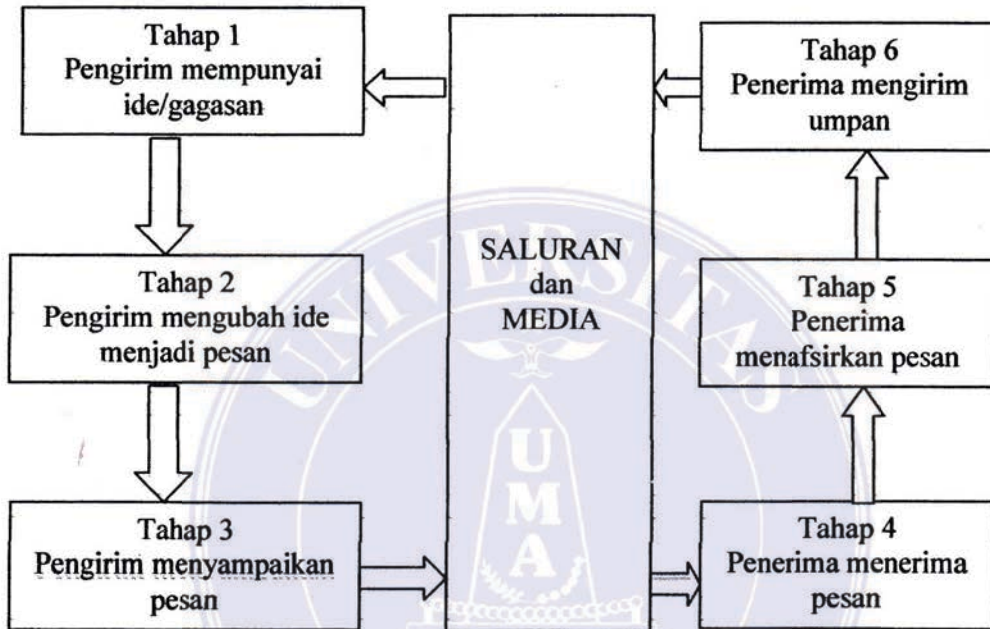
Menurut Purwanto (2003:12), proses komunikasi memiliki 6 tahapan yaitu :

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan.
Sebelum dilakukan proses penyampain pesan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin disampaikan. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber.
- 2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan.
Dalam proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide tersebut sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal yaitu subjek (apa yang ingin disampaikan), maksud(tujuan), penerima pesan, gaya personal dan latar belakang budaya.
- 3) Pengirim menyampaikan pesan
Pada saat pengirim menyampaikan pesan dapat menggunakan berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Ketika menyampaikn pesan dapat digunakan media komunikasi baik media tulisan maupun lisan.
- 4) Penerima menerima pesan
Komunikasi antar seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan pengirim menerima pesan tersebut.
- 5) penerima menafsirkan pesan
setelah penerima menerima suatu pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah dimengerti dan tersimpan dalam pikiran si penerima pesan.

Pesan dapat ditafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.

- 6) Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik ke pengirim
Setelah menerima pesan, penerima akan memberi tanggapan dengan cara mengirim sinyal atau umpan balik terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan beraneka ragam, hal ini tergantung dari pesan yang diterimanya.

Proses komunikasi diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.1 proses komunikasi
Sumber : Joko Purwanto (2003:12)

Menurut Wiludjeng (2007:168), bentuk komunikasi Organisasi dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Arah Komunikasi

- Komunikasi ke atas (*Upward Communication*)** adalah komunikasi yang disampaikan dari bawahan ke atasan. Media yang dipergunakan ialah laporan, keluhan, pendapat dan saran.
- Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*)** adalah komunikasi yang disampaikan dari pimpinan kepada bawahan. Media yang dipergunakan ialah memo, buku pedoman, perintah, teguran, dan pujian.
- Komunikasi Horisontal (*Horizontal Communication*)** adalah komunikasi terhadap sesama anggota dalam kelompok mkerja pada tingkatan yang

sama dalam suatu organisasi. Komunikasi horisontal sangat diperlukan untuk mengadakan koordinasi dari bermacam-macam fungsi keorganisasian.

- d. Komunikasi Diagonal (*Diagonal Communication*), terjadi pada tingkatan organisasi yang berbeda, yaitu dapat berlangsung dari seseorang pimpinan dengan karyawan atau pimpinan yang lebih rendah, atau yang berlangsung antara pimpinan yang lebih rendah (bawahan) dengan pimpinan yang lebih tinggi yang hanya merupakan hubungan kerja.

2. Berdasarkan cara penyampaiannya.

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata – kata baik lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan ialah komunikasi melalui ucapan kata – kata atau kalimat melalui apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face communication*) atau tidak tatap muka. Komunikasi tertulis adalah komunikasi dengan mempergunakan rangkaian kata – kata atau kalimat, kode – kode (yang mengandung arti) tertulis yang dapat dimengerti oleh pihak lain.

b) Komunikasi Non – Verbal

Komunikasi non – verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan, yang disebut bahasa badan (*body language*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

Menurut Effendy (2006:10) komunikasi organisasi meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya :

1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaan dan penginisiatif dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang penting dalam diri komunikator yang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractiveness*) dan kredibilitas sumber atau kepercayaan komunikan pada komunikator.

2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi/isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode maupun lambang. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambang/symbol. Isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyatakan maksudnya. Lambang pesan adalah simbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar dan warna.

3) Media Komunikasi

Media adalah alat atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telepon, surat kabarmajalah, film, radio, fax email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media antar kelompok.

a) Media antar pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media komunikasi seperti telepon, surat, fax, email dan lain sebagainya. Akan tetapi kurir (utusan) juga dimasukkan kedalam salah satu media antar pribadi ini.

b) Media kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan penonton lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang banyak digunakan adalah media kelompok berupa rapat, breafing, seminar dan konferensi pers.

4) Komunikan

Komunikan adalah orang yang dituju pihak penjawab dan menerima berita dari komunikator dengan berbagai tujuannya.

5) Efek

Pemberian tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi dimana berasal dari komunikan.

Menurut purwanto (2006 : 46) ada dua hal dalam mengelola komunikasi organisasi, yaitu:

1) Penanganan pesan – pesan rutin

Volume pesan – pesan (tertulis) pada umumnya dalam organisasi besar lebih banyak dari pada dalam organisasi skala kecil, tetapi semua organisasi memusatkan pehatiannya pada bagaimana memaksimumkan manfaat (*benefit*) dan kegiatan komunikasi dengan biaya tertentu. Untuk dapat memaksimumkan manfaat dan meminimkan biaya tersebut, seorang manajer perlu memperhatikan berbagai hal berikut :

a) Mengurangi jumlah pesan

Arus dalam suatu organisasi yang disampaikan secara lisan maupun tertulis perlu dikelola dengan baik. Dalam hal ini, seorang pimpinan organisasi perlu menentukan dikala prioritas pesan. Untuk membuat suatu halaman surat diperlukan waktu dan sumber- sumber (uang, bahan, waktu dan tenaga)

Organisasi juga perlu menghitung berapa rata – rata biaya yang diperlukan untuk mencatat, mengetik, mengedit dan mengirimkan surat serta berapa lama surat bisnis dapat diselesaikan. Oleh karna itu, jika suatu pesan perlu diberikan secara tertulis, selenbar surat tersebut hanya akan menambah beban informasi yang akan disampaikan, maka

lebih baik pesan disampaikan dengan cara lain seperti melalui telepon atau tatap muka.

b) Instruksi yang jelas

Kesalahan yang menyebabkan macetnya komunikasi dikarenakan ketidakjelasan instruksi. Dalam hal ini seorang pimpinan mempunyai tanggung jawab khusus untuk membuat setiap orang dalam organisasi tahu apa yang harus dilakukan dan paham akan kebutuhan dan tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga ia dapat menghindari dirinya dari kesalahan memberi instruksi.

c) Mendelegasikan tanggung jawab

Tujuan organisasi secara keseluruhan dapat tercapai bila manajer mempunyai kepercayaan bahwa orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Hal ini penting karena seorang manajer harus mendelegasikan beberapa pekerjaan komunikasi kepada orang lain. Seorang manajer yang bersikeras untuk mengerjakan ulang setiap pesan dengan gayanya sendiri tentu akan merepotkan semua pihak dalam organisasi.

d) Melatih tugas

Suatu organisasi dianjurkan untuk menyelenggarakan pelatihan keterampilan berkomunikasi bagi orang – orang yang pekerjaannya berhubungan erat dengan masalah komunikasi. Pelatihan ini mencakup paling tidak preferensi gaya organisasi dan falsafah – falsafah komunikasi. Komunikator juga perlu mengingatkan dan memperlancar kemampuan berbahasa dan keterampilan presentasinya, sehingga komunikasi bias menjadi lebih baik dan lebih lancar.

2) Penanganan krisis komunikasi

Mengelola arus pesan – pesan bisnis dari hari ke hari adalah suatu hal yang biasa. Tetapi tes keterampilan komunikasi yang sebenarnya adalah pada saat munculnya krisis komunikasi dalam suatu organisasi. Semakin besar tantangan atau resiko yang harus dihadapi, semakin tinggi tingkat kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan. Terdapat dua tindakan dalam menghadapi krisis komunikasi, yaitu bersikap diam, tidak mengatakan sesuatu dan mengatakan apa yang terjadi sebenarnya.

2. Kepemimpinan

Keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya dalam membina hubungan (*human relation*). Sehingga pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu berinteraksi dengan bawahannya secara kondusif, yang mampu mengakomodasi nilai-nilai bersama secara kolektif, serta mampu memobilisasi orang-orang untuk bertindak sebagai satu kesatuan.

Dimana keberhasilan pemimpin dalam membina hubungan dengan seluruh anggota organisasi, tidak terlepas dari kemampuan pimpinan dalam membina komunikasi. Sehingga peran komunikasi yang dikembangkan oleh pimpinan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu memahami komunikasi dalam organisasi.

Winardi (2000:47) menyatakan bahwa kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam – macam faktor, baik faktor – faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Rivai (2004 :2) menyatakan defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Sebagai komunikator, seorang pemimpin harus menyesuaikan penyampaian pesannya kepada peranan yang sedang dilakukannya. Karena pentingnya hubungan pemimpin dengan komunikasi, maka peranannya itu perlu dijelaskan sehingga nantinya akan akan jelas pula dalam menelaah pengaruhnya kepada perilaku organisasional dengan para karyawan.

Menurut Henry Mintzberg yang dikutip Effendy (2006:116) menyatakan bahwa wewenang seorang manajer menyebabkan timbulnya tiga peranan, yaitu :

- a. Peranan Antarpersona (*Interpesona Rules*)
wewenang yang formal dari seorang manajer secara langsung akan menimbulkan tiga peranan yang meliputi hubungan antar pesona yang mendasar. Ketiga peranan tersebut adalah sebagai berikut :
 - i. Peranan tokoh (*figurehead role*)
disebabkan oleh kedudukannya sebagai kepala suatu unit organisasi, seorang manajer melakukan tugas yang bersifat keupacaraan (*ceremonial nature*).

2. Peranan pemimpin (*leader role*) sebagai pemimpin seorang manajer bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.
 3. Peranan penghubung (*liasion role*) dalam peranannya sebagai penghubung seorang manajer melakukan komunikasi dengan orang – orang di luar jalur komando vertikal, baik secara formal maupun secara tidak formal.
- b. Peranan Informasional (*Informational Roles*)
- Dalam organisasinya, seorang manajer berfungsi bagaikan “pusat saraf” (*nerve center*) karena ia berada di tengah – tengah jaringan kontak dengan semua pihak yang ada kaitannya dengan organisasi. Peranan informasional tersebut meliputi peranan – peranan sebagai berikut :
1. Peranan monitor (*monitor role*) dalam melakukan peranannya sebagai monitor , manajer memandang lingkungannya sebagai sumber informasi
 2. Peranan penyebar (*desaiminator role*) sebagai kebalikan dari peranannya sebagai penghubung (*liason role*) seperti diterangkan di muka, yakni menyampaikan informasi mengenai organisasinya kepada khalayak luar
 3. Peranan juru bicara (*spokesman role*) peranannya sebagai jurubicara memiliki persamaan dengan peranannya sebagai penghubung, yakni dalam hal mengkomunikasikan informasi kedalam khalayak luar.
- c. Peranan Memutuskan (*Decisional Roles*)
- Manajer memegang peranan yang sangat penting dalam sistem pengambilan keputusan dalam organisasinya, ada empat peranan yang dicakup oleh peranan – peranan memutuskan, yaitu :
1. Peranan wiraswasta (*entrepneur role*) Dalam kewiraswastaannya, seorang manajer berusaha memajukan organisasinya dan mengadakan penyesuaian terhadap perubahan kondisi lingkungannya.
 2. Peranan pengendali gangguan (*disturbance handler role*) Dalam peranannya sebagai pengendali gangguan, seorang manajer dengan sendirinya menanggapi setiap tekanan yang menimpa dirinya.
 3. Peranan penentu sumber (*resource allocator role*) Pada seorang manajer terdapat tanggung jawab untuk memutuskan pekerjaan apa yang harus dilakukan, siapa yang akan melaksanakan, dan bagaimana pembagian pekerjaan dilangsungkan.
 4. Peranan perunding (*negotiator role*) Seorang manajer mempunyai wewenang untuk menangani sumber – sumber organisasional pada waktu yang tepat, dan hanya dialah yang merupakan “pusat jaringan informasi” yang sangat diperlukan bagi perundingan yang penting.

3. Efektifitas Kerja

Efektifitas kerja merupakan suatu masalah yang kompleks. Ada banyak pengertian tentang efektivitas, akan tetapi ciri yang sama dari berbagai pengertian yang diberikan yaitu menyangkut keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi.

Efek secara umum diartikan sebagai dampak atau akibat. Efektifitas terdiri atas gabungan dua kata, yaitu efek dan aktifitas. Pengertian efek adalah dampak yang terjadi sedangkan aktivitas berarti tindakan (aksi) atau kegiatan yang dilakukan secara rutin pada waktu tertentu. Jadi arti sederhana dari efektifitas adalah dampak atau akibat dari tindakan yang dilakukan secara rutin pada waktu tertentu.

Corrado (2004:135) mengatakan bahwa efektifitas kerja adalah fungsi dari peraturan – peraturan dan praktik – praktik yang digunakan perusahaan dengan konsisten. Bentuk- bentuk konsistensi ini sebagai sumber kekuatan organisasi dan sebagai cara untuk memperbaiki kinerja dan efektifitas organisasi.

Efektifitas adalah suatu pencapaian tugas yang menunjukkan tingkat keberhasilannya sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Purwanto,2003:43).

Siagian (2002:151) mengatakan bahwa efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Efektifitas kerja secara keseluruhan merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan agar dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat menjalin komunikasi dengan baik.

B. Kerangka Konseptual

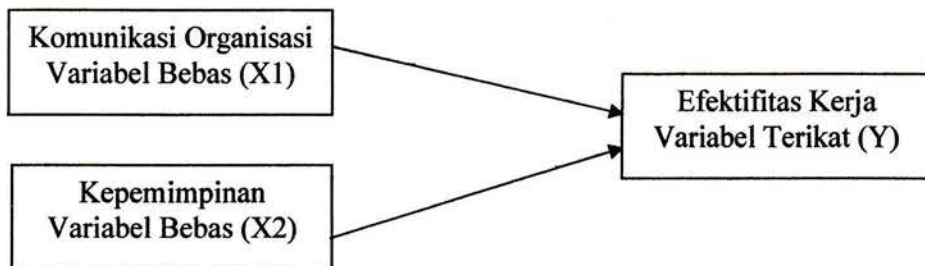
Komunikasi Organisasi yang baik akan terjadi apabila terdapat tujuan komunikasi yang terarah, media komunikasi yang optimal, pengelolaan komunikasi yang lancar, sedangkan kepemimpinan yang baik yang dapat mendelegasikan wewenang dengan tepat dan terarah.

Pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja yang sederhana dapat dideskripsikan bahwa semakin baik dan lancar komunikasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula tingkat efektifitas kerja perusahaan.

Efektifitas adalah suatu pencapaian tugas yang menunjukkan tingkat keberhasilannya sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Purwanto,2003:43). Tingkat keberhasilan tersebut meliputi timbulnya semangat, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi.

Efektifitas kerja karyawan dapat berhasil disebabkan oleh komunikasi organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sdebagai berikut:



Gambar II.2
Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi Organisasi dan
Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006:51) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang kebenarannya memerlukan pembuktian melalui penelitian”.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. “Komunikasi organisasi memberi pengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai”.
2. “Kepemimpinan memberi pengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja maka penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2006:11) menyatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari mulai bulan Juli 2010 dan berakhir pada bulan September 2010, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Keterangan	Waktu (Bulan) 2010								
		Juli 2010			Agustus 2010			September 2010		
1.	Proposal	■	■	■						
2.	Pengumpulan data dan pengolahan data				■	■	■			
3.	Analisa dan evaluasi				■	■	■			
4.	Penyusunan Data Laporan							■	■	■
5.	Bimbingan Skripsi									■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2006:72) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2006:73) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas maka yang di jadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang.

C. Defenisi Operasional

Penelitian ini mengkhususkan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan.

Variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi Organisasi sebagai Variabel Bebas X_1 (*Independent*)

Komunikasi organisasi adalah salah satu bidang komunikasi organisasi yang berperan dalam menyediakan informasi komunikasi bagi manajemen dalam rangka pengambilan keputusan terhadap masalah – masalah ataupun

peluang – peluang yang berkaitan dengan organisasi baik dalam tingkat internal maupun eksternal (Purwanto,2003:25)

Berdasarkan pengukuran komunikasi organisasi yang telah diuraikan, maka indikator variabel dari komunikasi organisasi adalah :

1. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya.

2. Media Komunikasi

Media komunikasi adalah saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dengan komunikator kepada komunikan

3. Pengelolaan Komunikasi

Pengelolaan komunikasi adalah bagaimana cara menangani pesan – pesan yang bersifat rutin dan bagaimana menangani krisis komunikasi.

Komunikasi organisasi diukur dengan skala likert dengan menggunakan angka 1 sampai dengan 5, yaitu :

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Kurang Setuju = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

2. Kepemimpinan sebagai Variabel Bebas X_2 (*Independent*)

Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam – macam faktor, baik faktor – faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Winardi, 2000:47)

Sebagai komunikator, seorang pemimpin harus menyesuaikan penyampaian pesannya kepada peranan yang sedang dilakukannya. Karena pentingnya hubungan pemimpin dengan komunikasi, maka peranannya itu perlu dijelaskan sehingga nantinya akan jelas pula dalam menelaah pengaruhnya kepada perilaku organisasional dengan para karyawan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan yang telah diuraikan, maka indikator variabel dari kepemimpinan adalah :

1. Kepercayaan Manajer terhadap bawahan
2. Kemampuan manajer dalam memahami kemampuan bawahan

Kepemimpinan diukur dengan skala likert dengan menggunakan angka 1 sampai dengan 5, yaitu :

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Kurang Setuju = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

3. Efektifitas kerja sebagai variabel terikat Y (*Dependent*)

Efektifitas adalah suatu pencapaian tugas yang menunjukkan tingkat keberhasilannya sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Purwanto,2003:43).

indikator – indikator dari efektifitas kerja adalah :

- a. Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mampu bekerja dengan sebaik – baiknya.
- b. Disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukan oleh para karyawan untuk dapat hadir dan pulang tepat waktu dari kantor dan dapat melaksanakan semua tugas yang diberikan secara tepat waktu pula.
- c. Tanggung jawab kerja adalah suatu sikap yang ditunjukan oleh karyawan dimana mereka merasa puas bekerja sebaik – baiknya terhadap pekerjaan yang diberikan.

Efektifitas Kerja diukur dengan skala likert dengan menggunakan angka 1 sampai dengan 5, yaitu :

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Kurang Setuju = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

D. Jenis dan Sumber Data

penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu: data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisisioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan dan pimpinan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai untuk mendapatkan data – data yang akurat

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*)

yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan sistematis dan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Berdasarkan uraian diatas, maka secara keseluruhan variabel, indikator variabel dan skala pengukurannya dapat dilihat dari tabel III.2 berikut ini :

Tabel III.2
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1.	Komunikasi Organisasi (X ₁)	1. Tujuan komunikasi a. Mengubah sikap b. Mengubah pendapat atau opini c. Mengubah perilaku d. Mengubah masyarakat 2. Media Komunikasi a. Media antar pribadi b. Media Kelompok 3. Pengelolaan Komunikasi a. Penanganan pesan rutin b. penanganan krisis komunikasi	Skala Likert
2.	Kepemimpinan (X ₂)	1. Kepercayaan Manajer terhadap bawahan 2. Kemampuan Manajer dalam memahami kemampuan bawahan	Skala Likert
4,	Efektifitas Kerja (Y)	1. Semangat Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Tanggung Jawab Kerja	Skala Likert

3. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data diperoleh dari buku-buku ,internet dan literature yang berhubungan dengan penelitian yng dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan dengan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada dan dapat memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan penganalisaan data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan, maka digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variable yang digunakan yaitu variabel dependent dan variabel independent maka analisis maka analisis yang digunakan penulis adalah jenis analisis Regresi Linear Berganda dengan memakai program *software* SPSS

16.00 *For Windows* yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Efektifitas Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Komunikasi Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

e = Standar Error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Uji signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji signifikansi parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektifitas kerja (Y)

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektifitas kerja (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (komunikasi organisasi(X_1), kepemimpinan(X_2)) secara serentak terhadap variabel terikat yaitu efektifitas kerja(Y). koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Jika R^2 semakin besar nilainya (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara variabel bebas yaitu : Komunikasi organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel terikat yakni Efektifitas Kerja (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Apabila R^2 semakin kecil nilainya (mendekati nol) menunjukkan adanya pengaruh yang lemah antara variabel bebas (X_1 , X_2) dengan variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

6. Uji Standard Error of the Estimate

Uji Standard Error of the estimate digunakan sebagai ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y

7. Uji Durbin Watson (D-W)

Durbin Watson digunakan sebagai ukuran dalam menentukan ada atau tidaknya autokorelasi. dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $0 < d < d_L$: terdapat autokorelasi
- b) Jika $d_L < d < d_U$: tidak ada kesimpulan (ragu-ragu)
- c) Jika $d_U < d < 4 - d_U$: tidak ada autokorelasi
- d) Jika $4 - d_U < d < 4 - d_L$: tidak ada kesimpulan (ragu-ragu)
- e) Jika $4 - d_L < d < 4$: terdapat autokorelasi



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

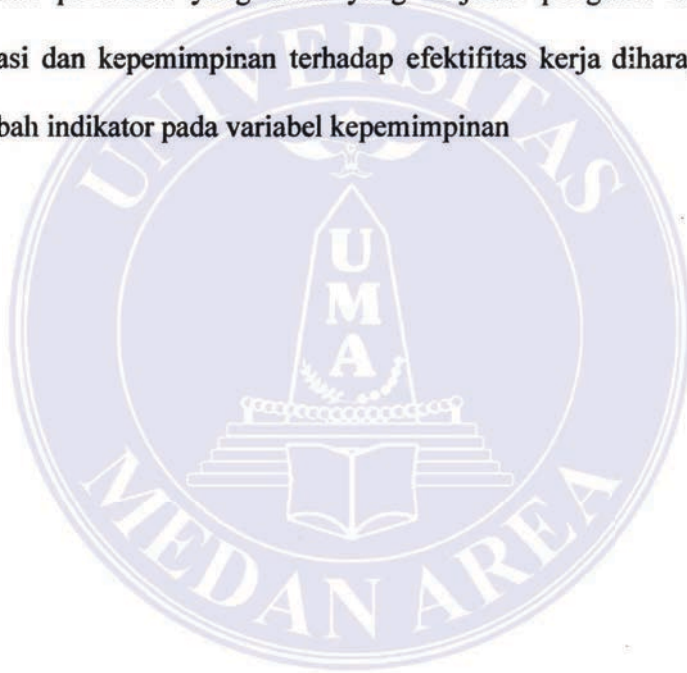
A. Kesimpulan

Setelah dianalisis dan dievaluasi terhadap data penelitian berdasarkan analisis- analisis dan pengujian hipotesis maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas Komunikasi Organisasi (X_1) diperoleh nilai $R = 0,55$, $\beta = 0,336$, $t = 3,633$ dari variabel ini dapat disimpulkan bahwa hubungan komunikasi organisasi cukup erat terhadap efektifitas kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai
2. Variabel Bebas Kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai $R = 0,55$, $\beta = 0,710$, $t = 1,574$ dari variabel ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan cukup erat terhadap efektifitas kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai ini terjadi karena penulis hanya menggunakan 2 indikator yang terdiri dari 2 pertanyaan pada variabel kepemimpinan (x_2), inilah yang menjadi kelemahan dari penelitian ini.

B. Saran

1. Saran yang diberikan penulis kepada PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Padang Brahrang Binjai berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan seharusnya pimpinan mengadakan pertemuan (*breafing*) yang intensif setiap minggunya.
2. Saran yang diberikan penulis bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama yang berjudul pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja diharapkan agar menambah indikator pada variabel kepemimpinan



DAFTAR PUSTAKA

- Corrado, Frank M, **Berkomunikasi Dengan Karyawan**, Cetakan pertama : PPM, Jakarta, 2004
- Effendy,O.Uchjana, **Ilmu Komunikasi**, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2006
- Panuju, Redi, **Komunikasi Organisasi**, Penerbit Pusaka Pelaja Offset, Yogyakarta, 2001
- Purwanto, Joko, **Komunikasi Bisnis**, Edisi 2 : Erlangga, Jakarta, 2003
- Rivai, Veithzal, **Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Siagian, P, Sondang, **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2006
- Suharjo Bambang, **Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama: Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008
- Tim Penyusun, **Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area**, Medan, 2008
- Wiludjeng, Sri, **Pengantar Manajemen**, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007
- Winardi, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Edisi Baru, Cetakan Kedua: Rineka Cipta, Jakarta, 2000
- Wursanto, Lg, **Dasar – Dasar Ilmu Organisasi**, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2005

(<http://www.ptpn2.com/>20 Juli 2010 : Jam 19:40 Wib)