



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Jaya Amerta

Effect of Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation Towards Employee Performance PT. Candi Jaya Amerta

Mahida Eka Mahdayanthi, Mudji Astuti*

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

This study aims to determine autocratic leadership style, communication and work motivation Against Employee performance at PT. Candi Jaya Amerta. This research includes the type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 72 employees at PT. Candi Jaya Amerta. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R^2), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classic assumption test using SPSS version 18 for windows. Primary data in this study were obtained from questionnaires whose measurement used a Likert scale that was tested for validity and reliability. The results of this study prove that Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation Against Employee Performance simultaneously affect employee Performance. communication partially affects employee performance, work motivation partially influences employee performance, job satisfaction also partially affects employee Performance.

Keywords: Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation, Employee performance

OPEN ACCESS

***Correspondence:**

*Mahida Eka Mahdayanthi
mahidaekamahdayanthi19@gmail.com*

Citation:

*Mahdayanthi ME and Astuti M
(2020) Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Otokratis,
Komunikasi Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Candi Jaya Amerta.
.. :
doi:*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Candi Jaya Amerta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 72 karyawan pada PT. Candi Jaya Amerta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R^2), koefisien korelasi berganda (R), uji f , uji t , dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 18 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi Dan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja dalam hal sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan kebutuhan yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan kecil ataupun perusahaan besar. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, dan pegawai. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. [Arikunto and Suharsimi \(2010\)](#) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut [Dharma \(2000\)](#) Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik sehingga peran seorang harus penuh dengan tanggung jawab.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja dalam suatu perusahaan [Daft \(2011\)](#) . Menurut [Handoko \(2003\)](#) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. PT. Candi Jaya Amerta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi krupuk udang yang beralamatkan di Jln. Raya Tanggulangin No 34-36 Kabupaten Sidoarjo Jawa timur. dengan jumlah karyawan sebanyak 250 orang. Hasil dari wawancara dengan HRD PT Candi Jaya Amerta pada tanggal 20 Oktober 2019 diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan di PT Candi Jaya Amerta menerapkan Gaya Kepemimpinan Otokratis

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Candi Jaya Amerta sangat baik dan bisa menjadi panutan karyawannya, komunikasi baik antara sesama rekan maupun sesama atasan tetap terjaga,serta peran seorang atasan yang selalu memotivasi karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja sangat baik. Namun masalah yang terjadi pada PT. Candi Jaya Amerta mengenai tingkat absensi karyawan. Dengan adanya jumlah karyawan yang absen di setiap bulannya hampir setiap tahun mempengaruhi target perusahaan yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja karyawan selama tahun 2018 mengalami penurunan. Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mengambil judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan otokratis, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Jaya Amerta.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Candi Jaya Amerta yang berlokasi di JL. Raya Tanggulangin No 34-36 Tanggulangin Sidoarjo. Dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Candi Jaya Amerta yang berjumlah 250 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability *sampling* dengan teknik *purposive sampling* menggunakan rumus slovin dengan hasil akhir yang didapat sebanyak 71,42 dan digenapkan menjadi 72 responden. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan valid bila pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Selanjutnya menurut [Koontz \(1989\)](#) menyatakan dalam mengitung validitas menggunakan *Correlation Pearson*

Moment, pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau validitas dikatakan valid atau tidak valid yaitu

[Table 1 about here.]

Berdasarkan hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuesioner dari variabel (X1, X2, X3) dan variabel (Y) mempunyai nilai yang koefisien korelasinya diatas 0,3 (>0,3), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel bila responden menjawab pernyataan dengan konsisten dari waktu ke waktu, Selanjutnya Sari (2014) dalam menghitung reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*.

[Table 2 about here.]

Berdasarkan Tabel yang ada diatas dapat dikatakan memperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada variabel gaya kepemimpinan otokratis sebesar 0,670 variabel komunikasi sebesar 0,925, variabel motivasi kerja sebesar 0,827, variabel kinerja karyawan sebesar 0,899.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

[Figure 1 about here.]

Berdasarkan grafik diatas sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga data dinyatakan **berdistribusi Normal**.

Uji Linearitas

[Table 3 about here.]

Berdasarkan hasil *test for linearity* nilai *linearity* semua variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) menunjukkan nilai < 0,05. Artinya hubungan antar variabel x terhadap variabel y bersifat Linear.

Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan tersebut maka nilai Durbin-Watson telah memenuhi persyaratan yaitu nilai Durbin-Watson 2.100 berada diantara -2 dan +3 maka tidak terjadi Autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

[Figure 2 about here.]

Pada gambar *scatterplot* terlihat bahwa data yang menyebar tersebar secara acak baik diatas, dibawah dan disekitaran angka 0 serta data menyebar tidak membentuk pola sehingga model regresi ini **tidak terjadi Heteroskedastisitas**.

Uji Multikolinearitas

[Figure 3 about here.]

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh nilai VIF untuk gaya kepemimpinan sebesar 1,595 (<10), variabel komunikasi 1,398 (<10), variabel motivasi kerja 1,461 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Yang berarti diantara variabel bebas (gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja) tidak saling mempengaruhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

[Figure 4 about here.]

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui model regresi dari keempat variabel sebagai berikut

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = -4.103 - 0,528 X_1 + 0,331 X_2 + 0,153 X_3$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

B_0 = Bilangan Konstanta

$B_1 \dots b_1$ = koefisien regresi

X_1 = Gaya kepemimpinan otokratis

X_2 = komunikasi

X_3 = Motivasi

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

[Figure 5 about here.]

Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1); Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis sebesar 5,259 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,667. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,259 > 1,667$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Variabel komunikasi (X_2); Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 4,628 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,667. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,628 > 1,667$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Variabel Motivasi (X_3); Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,141 dengan nilai signifikan sebesar 0,036, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,667. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,141 > 1,667$ dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

[Table 4 about here.]

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 49.104 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $49.104 > 2,74$ dan tabel yang ada diatas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Korelasi Berganda (Uji R)

[Table 5 about here.]

nilai R adalah berkisar antara 0 – 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama – sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin kuat. Jika semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama – sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin lemah atau tidak ada sama sekali. Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,827 (82,7%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sangat kuat karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

Uji Determinasi Berganda (R^2)

[Table 6 about here.]

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan, variabel Gaya Kepemimpinan otokratis nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Lebih lanjut Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) Gaya Kepemimpinan Otokratis sebesar 0,528. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan Otokratis dapat mempengaruhi Kinerja karyawan ketika seorang pemimpin mengambil keputusan seorang diri tanpa melihat kemampuan karyawan, atasan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat dengan menerapkan kedisiplinan dan juga atasan mengawasi pekerjaan karyawan dengan ketat dilihat dari pernyataan $X_{1.3}$, $X_{1.5}$ dan $X_{1.6}$ dengan presentase 54,2% dan pernyataan $X_{1.4}$ dengan presentase 58,3%. Hal ini dapat dibuktikan pada teori Pradana et al. (2016) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2011) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bahwa dimana semakin baik pimpinan dalam memimpin perusahaan maka dampaknya terhadap kinerja akan semakin baik. Sutrisno (2017) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kinerja Kerjanilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi terhadap Kinerja karyawan. Lebih lanjut Koefisien regresi variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Komunikasi dengan Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja karyawan karena jika perusahaan menciptakan dan menjaga komunikasi dengan baik maka akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik dan penyampaian yang mudah dipahami maka akan memudahkan perusahaan mencapai target yang telah direncanakan. Jika ada kendala karyawan akan langsung memberi tahu kepada atasan dan karyawan selalu percaya kepada rekan kerjanya dengan begitu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan $X_{2.4}$ dengan presentase 50,0% dan pernyataan $X_{2.5}$ dengan presentase 63,9%. Hal ini dapat dibuktikan pada teori Sinambela (2016) berpendapat proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Supranto (2016) dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat menghemat waktu dalam penyampaiannya dan memudahkan melakukan koordinasi terhadap karyawan, dengan cara mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan hal-hal yang bisa memberi kontribusi terhadap tujuan perusahaan, bila terdapat perubahan dalam suatu perusahaan maka perlu ada pemahaman yang sama dari semua komponen yang ada dalam perusahaan dan melakukan interaksi den-

gan karyawan untuk memperoleh hubungan interpersonal yang baik sehingga memudahkan dalam perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winardi (1995) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi dengan Kinerja karyawan oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menajaga komunikasi antar atasan dan karyawan agar memudahkan perusahaan mencapai target yang telah ditentukan.

Hipotesis Ketiga : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi Kerja nilai signifikan sebesar 0,036 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Lebih lanjut Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,072 . Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan karena motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan kegiatan khususnya dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja yang baik. Motivasi itu sangat penting diterapkan di sebuah perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi, dengan sarana, prasarana dan keamanan yang cukup nyaman dan rekan kerja yang baik. Untuk kesalahan karyawan atasan selalu memberikan sanksi yang sesuai. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan X3.1, X3.4 dan X3.6 dengan presentase 54,2% dan pernyataan X3.3 dengan presentase 45,8%. Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi yang baik dapat juga menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal, sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat Kinerja karyawan.

Hipotesis Keempat : Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan otokratis, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama – sama, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan otokratis yang baik, komunikasi yang baik serta motivasi kerja yang selalu diberikan , maka kinerja karyawan pada PT. Candi Jaya Amerta akan meningkat. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan otokratis, komunikasi dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Yang berarti jika variabel bebas ditingkatkan, maka akan meningkat juga variabel terikat, dan juga sebaliknya. Gaya kepemimpinan otokratis, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan benar dapat memacu karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat serta memiliki keinginan terus bertahan di perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar dapat berjalan dengan baik dengan memperhatikan aspek lain seperti Komunikasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan, serta motivasi kerja karyawan yang selalu diberikan, akan membuat para karyawan lebih semangat dalam bekerja dan mencapai target. Hasil penelitian ini didukung oleh Sutrisno (2017) yang membuktikan hasil penelitian secara simultan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dan penelitian ini juga didukung oleh Mangkune-

gara (2011) yang membuktikan hasil penelitian secara simultan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Patra Komala Dumai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dapat disimpulkan beberapa hal; a) Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima; b) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima; c) Gaya kepemimpinan otokratis, Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta, Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini; Bapak Dr. Hidayatullah, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bapak Wisnu P. Setiyono, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ibu Dewi Komala Sari, SE.MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ibu Dra. Mudji Astuti, SE.MM selaku Dosen Pembimbing yang bijaksana telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing dan memberi masukan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

REFERENCES

- Arikunto and Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta).
- Daft, R. L. (2011). *Era Baru Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat).
- Dharma, A. (2000). *Manajemen Supervisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE).
- Koontz, H. (1989). *Manajemen* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- Pradana, L. R., Setyanti, S. W. L. H., and Endhiarto, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi dan Ukm Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)* 10, 127–170.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Dumai. *Indonesian Publication Index (IPI)* 5, 119–146.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sinar Grafika Offset).
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta).
- Supranto (2016). *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi kedelapan* (Jakarta: Erlangga).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana).
- Winardi (1995). *Manajemen Supervisi* (Jakarta: Mandar Maju).

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 Mahdayanthi and Astuti. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

LIST OF TABLES

1	Uji Validitas	9
2	Uji Reliabilitas	10
3	Uji Linearitas	11
4	Uji Simultan (Uji F)	12
5	Uji Korelasi Berganda(Uji R)	13
6	Uji Determinasi Berganda (R^2)	14

TABLE 1 | Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)	X1.1	0,702	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,571		0,000	Valid
	X1.3	0,692		0,000	Valid
	X1.4	0,447		0,000	Valid
	X1.5	0,692		0,000	Valid
	X1.6	0,692		0,000	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,545		0,000	Valid
	X2.2	0,880		0,000	Valid
	X2.3	0,854		0,000	Valid
	X2.4	0,740		0,000	Valid
	X2.5	0,838		0,000	Valid
	X2.6	0,880		0,000	Valid
	X2.7	0,880		0,000	Valid
	X2.8	0,945		0,000	Valid
	X2.9	0,742		0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,742		0,000	Valid
	X3.2	0,731		0,000	Valid
	X3.3	0,588		0,000	Valid
	X3.4	0,760		0,000	Valid
	X3.5	0,590		0,000	Valid
	X3.6	0,760		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.7	0,590		0,000	Valid
	X3.8	0,612		0,000	Valid
	X3.9	0,452		0,000	Valid
	Y.1	0,940		0,000	Valid
	Y.2	0,940		0,000	Valid
	Y.3	0,521		0,000	Valid
	Y.4	0,752		0,000	Valid
	Y.5	0,940		0,000	Valid
	Y.6	0,940		0,000	Valid

TABLE 2 | Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpa cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,670	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,925	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,827	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,899	0,60	Reliabel

TABLE 3 | Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan*Gaya Kepemimpinan Otokratis	85.495	0,000	Sig <0,05	Linier
Kinerja Karyawan*Komunikasi	64.376	0,000	Sig <0,05	Linier
Kinerja Karyawan*Motivasi Kerja	177.955	0,000	Sig <0,05	Linier

Sumber : Output data SPSS, 18.

TABLE 4 | Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	421.369	3	140.456	49.104	.000a
	Residual	194.506	68	2.860		
	Total	615.875	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Gaya kepemimpinan otokratis
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

TABLE 5 | Uji Korelasi Berganda(Uji R)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.827	.684	.670	1.691	.684	49.104	3	68	.000	2.100

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

TABLE 6 | Uji Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.827	.684	.670	1.691	.684	49.104	3	68	.000	2.100

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

LIST OF FIGURES

1	Hasil Uji Normalitas	16
2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	17
3	Uji Multikolinearitas	18
4	Analisis Regresi Linear Berganda	19
5	Uji Parsial (Uji)	20

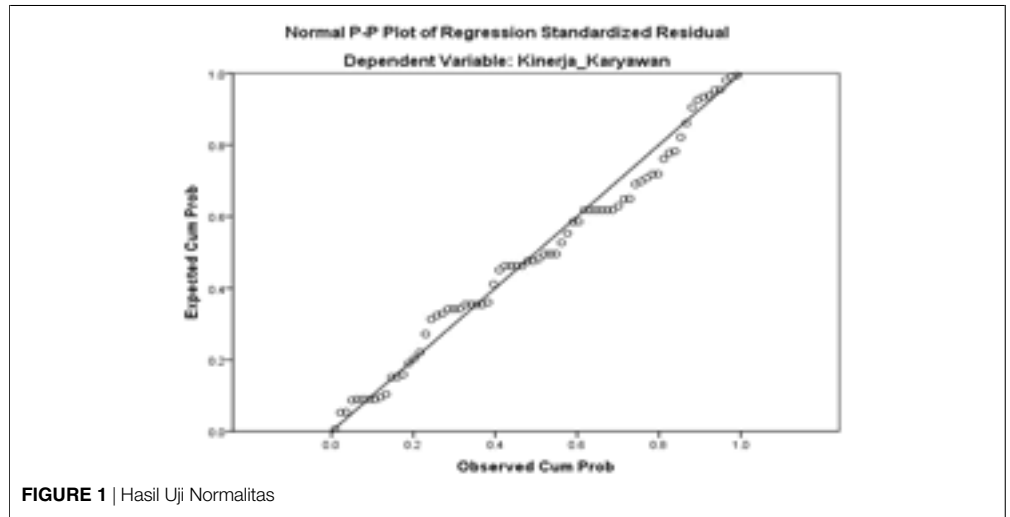
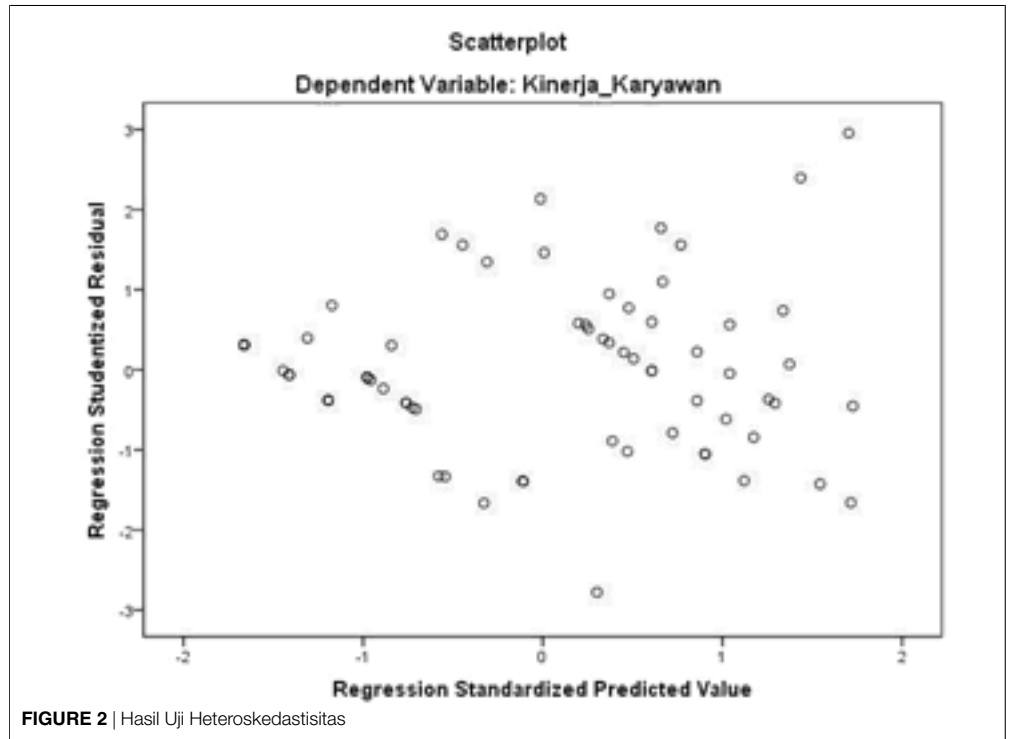


FIGURE 1 | Hasil Uji Normalitas



Coefficients^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF	
1	(Constant)	-4.103	2.222		-1.846	.069		
	G.Kepemimpinan Otokratis	.528	.100	.453	5.259	.000	.627	1.595
	Komunikasi	.331	.072	.373	4.628	.000	.715	1.398
	Motivasi Kerja	.153	.072	.176	2.141	.036	.685	1.461

FIGURE 3 | Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.103	2.222		-1.846	.069		
	G.Kepemimpinan Otokratis	.528	.100	.453	5.259	.000	.627	1.595
	Komunikasi	.331	.072	.373	4.628	.000	.715	1.398
	Motivasi Kerja	.153	.072	.176	2.141	.036	.685	1.461

FIGURE 4 | Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.103	2.222		-1.846	.069		
	G.Kepemimpinan Otokratis	.528	.100	.453	5.259	.000	.627	1.595
	Komunikasi	.331	.072	.373	4.628	.000	.715	1.398
	Motivasi Kerja	.153	.072	.176	2.141	.036	.685	1.461

FIGURE 5 | Uji Parsial (Uji)