

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja  
Karyawan  
(Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan)**

Oleh :  
**Moh. Romli\***  
**Abdul Kodir Djaelani\*\***  
**Mohammad Rizal\*\*\***

Email : [m.romly642@gmail.com](mailto:m.romly642@gmail.com)

**Universitas Islam Malang**

*Abstract*

*This study aims to determine the effect of leadership, motivation and communication on employee performance. The purpose of this research is the employees of UD Sumber Rejeki Konang Bangkalan. The sampling method used is a saturated sampling technique. it can be concluded that leadership has no significant effect on employee performance, which partly comes from changes in motivation that affect employee performance. While the part that comes from the communication variable has an effect on employee performance. Consistent with the results of the research being tested, it proves that changes in Leadership, Motivation and Communication that are consistent with the results of tests carried out together have an impact on customer satisfaction.*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Communication and Employee Engagement*

**Pendahuluan**

Dalam suatu bisnis faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, bahkan faktor sumber daya manusia merupakan urat nadi bagi usaha dalam upaya mencapai tujuan.

Kinerja menurut Rivai dalam Insan dan Yuniawan (2016) adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dengan kinerja yang baik diharapkan usaha tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diterima bahwa usaha tersebut berkinerja baik. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *reward* dan motivasi kerja, karena dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai maka semangat dan ketelitian pegawai dalam bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Nurchayani dan Adnyani: 2016).

Menyadari pentingnya hal tersebut, maka perlu adanya dukungan dari karyawan yang bekerja keras untuk kebaikan perusahaan, mengambil perspektif tertentu dari manajemen untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka harus diarahkan untuk bekerja sama dalam satu unit kerja, bukan secara terpisah. Di dalam unit kerja itu sendiri mencakup aspek koordinasi dan koordinasi. Dalam hal ini, fungsi organisasi menempatkan sumber daya manusia dalam struktur organisasi yang telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap orang memiliki

wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, serta karir profesional yang membedakan antara manajer dan karyawan (Maizu, dkk: 2019).

Peran kepemimpinan yang strategis dan kritis dalam mencapai misi, visi, dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motivasi yang mendorong orang untuk terus menggali detail kepemimpinan. Kepemimpinan erat kaitannya dengan motivasi. Karena keberhasilan seorang pemimpin yang mendorong orang lain untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada otoritasnya, Inaray et al (2016)).

Kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan inilah yang kemudian disebut dengan Menurut Inaray dkk (2016), motivasi sangat penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan tekun dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat aktivitas seseorang.

Dalam beberapa situasi, komunikasi menggunakan media tertentu untuk mengubah sikap atau perilaku satu orang atau lebih agar memberikan hasil yang pasti. Komunikasi dalam suatu organisasi tergantung pada individu dalam konteks organisasi. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi dalam suatu kelompok organisasi, baik formal maupun informal, menurut Hidayat dan Safutra (2018).

Usaha Dagang Sumber Rejeki yang beralamat di Jl. Dusun Gading Desa Pakes Kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan. Usaha Dagang yang berjualan di bidang distribusi kebutuhan pokok yang dibutuhkan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan mendirikan usaha ini adalah untuk menghasilkan keuntungan atau profit. Adapun langkah yang dilakukan oleh Usaha Dagang Sumber Rejeki dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas ialah dengan cara menjadi pemimpin yang baik dan bijaksana dan memberikan sebuah motivasi dan komunikasi kepada karyawan agar kinerja karyawan Usaha Dagang Sumber Rejeki memiliki kinerja yang bagus dan berkualitas untuk mendukung kemajuan Usaha Dagang Sumber Rejeki tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimana deskriptif dari kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kinerja karyawan, serta pengaruh secara parsial dan secara simultan dari kepemimpinan, motivasi, komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen, motivasi, komunikasi karyawan pekerjaan menganalisis dampak manajemen, motivasi komunikasi pada sebagian atau seluruh pekerjaan karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Pembaca**

Dengan adanya penelitian ini, semoga bisa menjadi referensi untuk menambah ilmu mengenai kinerja karyawan dan bisa dijadikan kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya.

#### **2. Bagi Lembaga**

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi Instansi pada umumnya dan bermanfaat bagi Usaha Dagang Sumber Rejeki pada khususnya, untuk meningkatkan moto dalam perusahaan tersebut.

## **Landasan Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengerahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok menurut Kemby,dkk (2017). Sedangkan menurut Hartono dan Rotinsulu (2015) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya dalam suatu kelompok untuk melaksanakan tugasnya.

Fungsi kepemimpinan menurut Siswanto dan Hamid (2017) yaitu memimpin, memimpin, membangun, memotivasi atau membangun pekerjaan, menggerakkan organisasi, membangun jaringan organisasi yang baik, memungkinkan adanya pengawasan atau supervisi yang efektif, mengarahkan orang ke tujuan yang diinginkan sesuai dengan pengaturan waktu dan jadwal. Dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin, seorang pemimpin memiliki banyak kualitas kepemimpinan. Karakter kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan menjalankan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Keith Devis dalam Rivai dan Mulyadi (2009:133), ada empat kualitas kepemimpinan, yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keluwesan dalam hubungan sosial, motivasi diri, dan sikap mendorong dan sukses.

## **Motivasi**

Menurut Sabil (2018) Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dukungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau merubah perilaku diri sendiri agar menjadikan pribadinya lebih baik lagi. Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Komang Ardana dkk (2008: 31) dalam Nurahmawati (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri,dll.
2. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:
  - a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan bank, supervisi,
  - b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi,dll.

## **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses pensinyalan menurut aturan-aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat dibentuk, dipelihara dan dimodifikasi. Dalam definisi ini, komunikasi juga dianggap sebagai proses menurut Sabil (2018). Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa komunikasi adalah sebuah penerimaan berbagai pesan atau sinyal yang dapat di informasikan dalam suatu anggota maupun kelompok. Terdapat dua jenis komunikasi dilihat dari sudut pelaksanaannya (Estiningsih,2018) yaitu:

- 1) Komunikasi internal  
Komunikasi yang berlangsung dalam ruang lingkup atau lingkungan, organisasi atau perusahaan yang terjadi di antara anggota organisasi atau perusahaan tersebut saja.
- 2) Komunikasi Horizontal  
Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hartono dan Rotinsulu ( 2015) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan menurut Estiningsih (2018). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan dengan kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapainya.

Menurut Mangkunegara (2013:72) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu menurut organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a) Faktor Individu
- b) Faktor Lingkungan Organisasi

### **Hubungan Antara Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut utami (2015). Kepemimpinan adalah suatu proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari sekelompok anggota. Jiwa kepemimpinan tumbuh pada diri seorang individu yang dipengaruhi adanya kepribadian, sifat, kebiasaan, watak, dll. Adanya pengaruh tersebut dapat membangun jiwa-jiwa kepemimpinan pada diri seseorang. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Berwirausaha.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sabil (2018). Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan, dengan adanya tantangan, penghargaan, dan tanggung jawab dapat memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja pada seorang individu. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Berwirausaha.

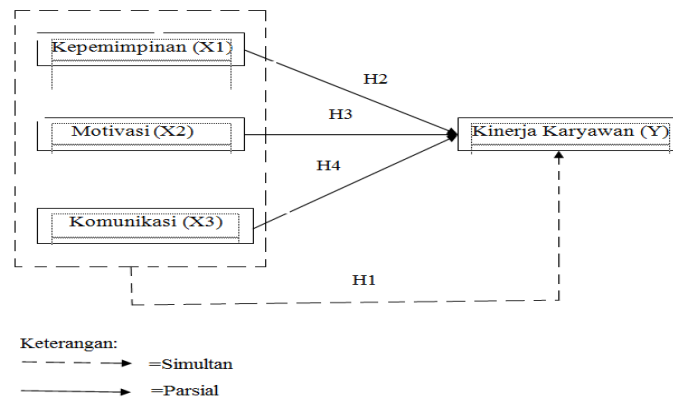
#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hartono dan Rotinsulu (2015). Mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. dengan adanya penyampaian informasi dengan baik, menemukan solusi permasalahan dan dapat mengambil keputusan dengan baik dapat memberikan informasi dari beberapa pihak dengan komunikasi kedua belah

pihak dapat meningkatkan kinerja pada seorang individu. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Kerangka Konseptual

Adapun gambar kerangkai pada penelitian ini yaitu ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

### Metode Penelitian

. Menurut (Sugishirono, 2013), penelitian kuantitatif adalah suatu analisis dengan menggunakan metode data numerik atau kualitatif, dan dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan paradigma positivis. Metode penelitian ini telah melalui beberapa tahapan, terutama pengumpulan data kuesioner, analisis data, dan pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data awal. Sumber data utama adalah data yang diberikan langsung kepada pengumpul data berdasarkan data Sugishirono (2016: 225). Informasi ini diperoleh dengan menyebarkan survei secara langsung kepada 33 responden. Data dasar dalam format data kuantitatif diolah dengan menggunakan skala Likert. Berikan poin dari 1 hingga 5 sekaligus untuk mengetahui skor mana yang tinggi dan skor mana yang rendah.

Analisis rencana dimulai dengan tes akurasi, yang digunakan untuk mengukur apakah tes itu benar. (2013). Untuk mengetahui apakah alat tersebut efektif digunakan SPSS (Statistical Program for Social Sciences) untuk membandingkan skor. Selain itu, uji reliabilitas (Ghozali, 2013) menunjukkan bahwa pengujian dilakukan untuk mengukur permintaan sebagai indikator konstruksi. Jika nilai Kronbach's alpha > 0,6, maka pernyataan A reliabel, dan jika nilainya unreliable.

Menurut Ghozali (2016: 91), uji keragaman yang relevan adalah “Uji keragaman bertujuan untuk menguji apakah pola respon menemukan hubungan antar variabel bebas”. Untuk menguji keragaman data penelitian, periksa nilai koefisien variabilitas (VIF) dalam analisis perbandingan dan gunakan dasar untuk menentukan apakah nilai VIF kurang dari 10. Saya bisa melakukannya. Jika variabel bebas tidak bebas dan VIF < 10,. Tes abnormal ini dapat dibuktikan dengan statistik uji Glejser. Berikut adalah dasar untuk memutuskan apakah nilai Sig. Jika variabel bebas > 0,05 maka tidak ada masalah

dengan varians abnormal, dan jika nilai Sig < 0,05 maka masalahnya adalah varians abnormal.

### **Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan (X1)**

Menurut Utami (2015). Kepemimpinan adalah suatu proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari sekelompok anggota. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengerahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok menurut Kemby, dkk (2017). Menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu: Pengambilan keputusan, Tanggung jawab, menciptakan lingkungan yang sehat

### **Motivasi (X2)**

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Kemby, dkk: 2017). Menurut Sabil (2018). Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan.

### **Komunikasi (X3)**

Menurut Hartono dan Rotinsulu (2015). Mengekspresikan komunikasi organisasi melibatkan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi ke kelompok formal dan informal dalam organisasi. Komunikasi adalah suatu proses pemberian sinyal menurut aturan-aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat dibentuk, dipelihara dan diubah. Dalam definisi ini, komunikasi juga dipandang sebagai proses menurut Sabil (2018). Indikatornya adalah: pemahaman, keterbukaan dan kesenangan.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Hartono dan Rotinsulu (2015). Ini mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dicapai seorang karyawan saat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, menurut Estiningsih (2018).

### **Hasil Dan Pembahasan Uji Validitas**

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,565	Valid
2.	Motivasi	0,689	Valid
3.	Komunikasi	0,682	Valid
4.	Kinerja Karyawan	0,663	Valid



Dari tabel terlihat bahwa KMO lead difference adalah  $0,565 > 0,5$ , selisih KMO untuk support  $0,689 > 0,5$ , selisih komunikasi  $0,668 > 0,5$ , dan perbedaan operasional staf  $0,666 > 0,5$  KMO. Benar karena nilai KMO masing-masing variabel lebih besar dari 0,5.

### Uji Reliabelitas

NO	Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,827	Reliabel
2	Motivasi	0,897	Reliabel
3	Komunikasi	0,785	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,930	Reliabel

Dilihat dari kebutuhan, nilai Cronbach's alpha dari Differential Operating Forces (Y) adalah  $0,930 > 0,6$ , Differential Operating Forces (X1)  $0,827 > 0,6$ , dan Supporting Differential (X2)  $0,897 > 0,6$ . , Dan komunikasi adalah (X3). ) Karena semua perbedaan dengan nilai cronbach's alpha  $0,785 > 0,6$  lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa perubahan tersebut reliabel dan dapat diidentifikasi lebih lanjut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,831	8,296		-,100	,921
	X1	,029	,083	,038	,343	,734
	X2	,566	,160	,464	3,545	,001
	X3	,435	,125	,453	3,476	,002

a. Dependent Variable: Y

- 1) .Nilai Konstanta sebesar -0,831, menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja Karyawan (X3), nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya -0,831.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,02 yang berarti positif, artinya jika variabel kepemimpinan (X1) meningkat dengan asumsi variabel lain tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,029.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,566 yang bernilai positif, artinya jika variabel motivasi (X2) meningkat dengan asumsi variabel

lain tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,566.

- 4) Koefisien regresi variabel komunikasi (X3) sebesar 0,435 yang artinya jika variabel komunikasi (X3) meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,435.

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44520606
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,081
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 4.9 diketahui nilai Asymp. Tanda tangan. (2 antrian) pada kepemimpinan, motivasi dan komunikasi adalah  $0,200 > 0,05$  hal ini berarti variabel tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients <sup>c</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-,831	8,296		-,100	,921		
	X1	,029	,083	,038	,343	,734	,987	1,013
	X2	,566	,160	,464	3,545	,001	,690	1,450
	X3	,435	,125	,453	3,476	,002	,696	1,437

a. Dependent Variable: Y



Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, variabel insentif (X2) untuk variabel kepemimpinan (X1) Toleransi = 0,987 dan variabel faktor ekspansi (VIF) = 1,013, toleransi = 0,690 dan faktor ekspansi (VIF) = 1,450 variabel komunikasi (X3)) dan toleransi = 0,696, dan nilai Variable Factor Expansion (VIF) = 1,437. Dari ketiga variabel tersebut toleransinya >0,10 dan nilai VIF <10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multilinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Correlations			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,104	,148	,037
		Sig. (2-tailed)	.	,566	,410	,840
		N	33	33	33	33
	X2	Correlation Coefficient	,104	1,000	,530**	,065
		Sig. (2-tailed)	,566	.	,002	,718
		N	33	33	33	33
	X3	Correlation Coefficient	,148	,530**	1,000	-,089
		Sig. (2-tailed)	,410	,002	.	,624
		N	33	33	33	33
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,037	,065	-,089	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,840	,718	,624	.	
	N	33	33	33	33	

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

Menurut Tabel 4.12 Anda akan dapat menyelesaikan Sig. dengan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0.840, variabel Motivasi (X2) sebesar 0.718 dan variabel komunikasi (X3) sebesar 0.624. Pada ketiga varian tersebut memiliki nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabilitas bebas tidak terjadi heteroskedastisitas

### Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,657	,621	3,61902

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, nilai R<sup>2</sup> (Adj Rsquare) sebesar 0,621 atau 62,1% menunjukkan bahwa rata-rata engagement kepemimpinan, motivasi dan komunikasi pada tenaga kerja sebesar 62,1% sedangkan variabel lainnya sebesar 37,9%. Tidak diselidiki dalam penelitian ini.

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726,905	3	242,302	18,500	,000 <sup>b</sup>
	Residual	379,822	29	13,097		
	Total	1106,727	32			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji nilai F menunjukkan nilai rerata  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, sesuai dengan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini, Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,831	8,296		-,100	,921
	X1	,029	,083	,038	,343	,734
	X2	,566	,160	,464	3,545	,001
	X3	,435	,125	,453	3,476	,002
a. Dependent Variable: Y						

1. Kepemimpinan (X1)  
Perubahan timbal diamati dengan skor rata-rata 0,343 dengan nilai rata-rata  $0,734 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi (X2)  
Variabel dinamis dihitung memiliki nilai mean sebesar 3,545 dengan nilai mean  $0,001 < 0,05$ . Ini adalah hasil dan efek kritis dari memotivasi perubahan dalam kinerja karyawan
3. Komunikasi (X3)  
Perubahan percakapan ditemukan memiliki skor rata-rata 3,476 dengan nilai rata-rata  $0,002 < 0,05$ . Inilah konsekuensi dan pengaruh signifikan perubahan komunikasi terhadap kinerja karyawan employee

## **Simpulan Dan Saran**

### **Simpulan**

Kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian merupakan karyawan UD Sumber Rezeki yang terdapat 33 responden.

Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rezeki, Variabel Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rezeki.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rezeki, dan Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rezeki.

### **Saran**

Menurut penelitian yang dilakukan, ada banyak pendapat tentang hasil:

Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, UD Sumber Rezeki ingin mempertimbangkan hasil proposal ini dan fokus pada faktor-faktor seperti waktu, kualitas dan kuantitas untuk ditingkatkan dan pekerjaan karyawan departemen UD Sumber Rezeki.

Studi baru diharapkan untuk melanjutkan studi ini dan memasukkan perubahan ke dalam studi baru untuk memperkuat atau meningkatkan ide-ide penelitian.

### **Daftar Pustaka**

- Abdullah, Herlin Arisanti, 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9. No. 2, Hal.118-134.
- Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Darmaputra, H. A. (2017). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BPJS

- KESEHATAN KC MALANG). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal Management, Business, and Accounting*, 17(2), 47-58.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2007. *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 162-173.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *JURNAL ILMIAH Bisnis Dan Keuangan*, 2(2).
- Kemby, E. F., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2rd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardani, Rony maavia. 2017. *Ekonometrika*. Malang : Badan penerbit fakultas ekonomi.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3540-3569.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Sabil, M., Mansyur, M., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi,



- komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa kecamatan Pragaan kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources *Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, S. P. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIRO PERJALANAN WISATA " PANEN TOUR". *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3(1), 1-9.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

- \*) Moh. Romli, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA  
\*\*) Abdul Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA  
\*\*\*) Muhammad Rizal, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA