

Volume 5 No.4 Oktober 2014

ISSN 2085-7012



Dinamika Ilmu

Jurnal Ilmiah

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN

Oleh : Petrus Loo, SH,MM

PEMBERIAN BAKTERI PELARUT FOSFAT Pseudomonas cepacia DAN BAHAN ORGANIK UNTUK MENINGKATKAN KETERSEDIAAN P TANAH, SERAPAN P TANAMAN DAN HASIL KEDELAI

Oleh : Elviani

ANALISIS BRAND EQUITY DELI TV DALAM INDUSTRI PENYIARAN TELEVISI SWASTA

Oleh : Okky Putra Barus, A. Rahim Matondang, Saib Suwilo

APLIKASI SISTEM PAKAR UNTUK DIAGNOSA KETIDAKSEIMBANGAN ASAM / BASA PADA MANUSIA DENGAN METODE FORWARD CHAINING

Oleh : Selamat Subagio, S.Kom, M.Kom

ANALISA PENGELOLAAN LIMBAH CAIR DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR DJASAMEN SARAGIH TAHUN 2014

Oleh : Herlina J.EL-Matury

PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DHAKSINA HOTEL MEDAN

Oleh : Syafrjadi, SE, MM

KEKUATAN HUKUM APS (ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA) DALAM PENYELESAIAN SENGKETA BISNIS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 1999

Oleh : Lily Maryam Nasution, SH, M.Hum

PENGARUH KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP KESETIAAN MEREK (STUDI KASUS RESTORAN SIMPANG RAYA MEDAN)

Oleh : Drs. Manuntun Pakpahan, MM

REKRUITMEN, DEKRUITMEN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI PERANNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. AKASHA WIRA INTERNASIONAL Tbk

Oleh : Ahmad Syahputra, SE, MM

PEMBUATAN VCD BERBASIS PROBLEM-BASED INSTRUCTIONS (PBI) SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN SPEAKING MAHASISWA JURUSAN BAHASA DAN SASTRA INGGRIS FBS UNIMED

Oleh : Neni Afrida Sari Harahap

PENGARUH PELAYANAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK BRI CABANG BINJAI

Oleh : Manahan Kardiy Sitanggang, SE.,MM

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA RSU LATERZIA BINJAI

Oleh : Abdiyanto, SE.,M.Si

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN BUKTI FISIK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN SPBU PERTAMINA NO.14.201.1121 PETRO TANJUNG SARI MEDAN

Oleh : Ahmad Saputra, SE.,MM

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA RSU LATERZIA
BINJAI

Oleh: Abdiyanto. SE.,M.Si
ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai semua tujuan organisasi Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Komunikasi yang lemah juga merupakan suatu permasalahan yang harus dituntaskan dengan segera sehingga tujuan daripada organisasi dapat tersosialisasikan dengan baik dan merupakan bagian dari pada evaluasi kinerja perusahaan.

Permasalahan dalam penelitian ini, apakah gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara serempak (*Simultant*) terhadap Prestasi Kerja dan variabel mana yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada RSU Latersia Binjai.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada RSU Latersia Binjai dan untuk membandingkan antara teori yang penulis pelajari diperkuliahan dengan praktek di lapangan.

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca beberapa buku-buku-buku dan sumber - sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, penelitian lapangan yang dilakukan secara langsung ke lapangan atau perusahaan yang dijadikan objek penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis dan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 90 responden kemudian diolah melalui bantuan program *Statistical Product Service Solution (SPSS)* Versi 15.00 dengan teknik analisis *Regresi Berganda (Multiple Regretion)* melalui uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara serempak (*simultant*) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di RSU Latersia Binjai pada tingkat kepercayaan 95% dengan hasil F_{hitung} sebesar 432,966 sedangkan $F_{tabel} = 3,11$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan 0,000

Hasil uji "t" didapat T_{hitung} adalah sebesar 6.320 sedangkan $T_{tabel} = 2,000$, dan probabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6.320 > t_{tabel}$ dan $sig. 0,000 < 0,05$, bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSU Latersia Binjai.

Dari hasil pengujian didapat angka *standaridized coefficientt Beta* komunikasi 0,565 sedangkan gaya kepemimpinan yang hanya mencapai 0,404 maka dapat disimpulkan Komunikasi dominan mempengaruhi Prestasi Kerja di RSU Latersia Binjai. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis yang penulis ajukan sebelumnya diterima.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dapat menentukan kesuksesan atau kemunduran yang akan dan ingin dicapai oleh organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan seorang pemimpin harus dapat bekerjasama dengan bawahannya agar tercipta kerjasama yang baik di dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan serta permasalahan yang terjadi di organisasi. Namun berdasarkan hasil pengamatan pada RSUD Letersia Binjai masih ada pandangan pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada saat ini masih belum dapat memberikan motivasi yang baik terhadap pegawai yang lain sementara pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama.

Komunikasi yang lemah juga merupakan suatu permasalahan yang harus dituntaskan dengan segera sehingga tujuan daripada organisasi dapat tersosialisasikan dengan baik dan merupakan bagian dari pada evaluasi kinerja perusahaan. Evaluasi kinerja khususnya prestasi kerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat terkontrol dengan baik. Prestasi kerja dari pada seluruh pegawai merupakan penilaian prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian ini dengan judul : *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada RSUD Letersia Binjai"*.

Bahan dan Metoda

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum (RSU) Letersia Jalan Soekarno Hatta No. 451 Km. 18 Binjai -Sumatera Utara .

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Letersia Binjai yang berjumlah 90 orang.

Menurut *Arikunto (2002 : 112)*" untuk sekedar ancer-ancer bila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekitar 10%-15% atau 20%-25% atau lebih". Sesuai dengan pendapat di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang karyawan.

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Pengamatan (observasi)
2. Angket / kuisioner
3. Studi dokumentasi
4. Studi kepustakaan (*Lybrary Research*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Letersia Binjai terletak di inti kota Jalan Soekarno Hatta Km. 18 Nomor 451 Binjai

Data yang diperoleh selama penilitian akan disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 90 responden yang juga merupakan sebagai sampel jenuh atau jumlah populasi yang ada, dengan jumlah seluruh pertanyaan 28 item, yang terdiri dari item pertanyaan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Komunikasi), dan

variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) dan disediakan 5 alternatif jawaban, yaitu:

- Memilih (a) dengan Skor 5.
- Memilih (b) dengan skor 4.
- Memilih (c) dengan Skor 3
- Memilih (d) dengan skor 2.
- Memilih (e) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan

karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisioner yang didapat dilapangan.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki - Laki	35	39 %
2	Wanita	55	61 %
	Jumlah	90	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner 2014

Dari Tabel 2 didapat bahwa responden merupakan yang dijadikan sampel terdiri dari 35 Laki - laki dan 55 wanita .

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Frekwensi	Persentase
1	20 - 26 tahun	15	16,7 %
2	27 - 32 tahun	28	31,1 %
3	33 - 38 tahun	22	24,4 %
4	39 - 44 tahun	15	16,7 %
5	45 tahun keatas	10	11,1 %
	Total	90	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner 2014

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat jumlah usia yang paling banyak adalah 27 - 32 tahun yaitu sebanyak 28 orang (31,1

%). Berikut gambaran tentang keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase
1	Diploma	40	44,5 %
2	Sarjana	30	33,3 %
3	Pasca Sarjana	20	22,2 %
	Total	67	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner tahun 2014

Berdasarkan Tabel 4 responden memiliki tingkat pendidikan yang paling banyak adalah jenjang Diploma yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 44,5 %, hal ini menggambarkan bahwa

responden sudah cukup cakap dan mampu berkompeten dalam menangani permasalahan-permasalahan yang timbul di perusahaan khususnya di RS Latersia Binjai.

a. Penyajian Data Variabel Gaya Kepemimpinan X_1 (Variabel bebas)
Tabel 5 keseringan kesalahan pimpinan dalam mengambil keputusan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	23.3	23.3	23.3
2	20	22.2	22.2	45.6
3	33	36.7	36.7	82.2
4	15	16.7	16.7	98.9
5	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 5 yang kadang-kadang ada 33 orang, yang sering menyatakan sangat tidak sering ada 21 orang, yang tidak sering ada 20 orang, dan yang sangat sering ada 1 orang.

Tabel 6 hubungan kerja dengan pimpinan berjalan baik

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	20.0	20.0	20.0
2	27	30.0	30.0	50.0
3	23	25.6	25.6	75.6
4	13	14.4	14.4	90.0
5	9	10.0	10.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 6 yang kadang-kadang ada 23 orang, yang baik menyatakan sangat tidak baik ada 18 orang, yang tidak baik ada 27 orang, yang sangat baik ada 9 orang.

Tabel 7 pimpinan sering memberi motivasi untuk kerja keras

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	16.7	16.7	16.7
2	31	34.4	34.4	51.1
3	21	23.3	23.3	74.4
4	5	5.6	5.6	80.0
5	18	20.0	20.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 7 yang kadang-kadang ada 21 orang, yang sering menyatakan sangat tidak sering ada 15 orang, yang tidak sering ada 31 orang, dan yang sangat sering ada 18 orang.

Tabel 8 pimpinan mempunyai kecakapan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8.9	8.9	8.9
2	26	28.9	28.9	37.8
3	24	26.7	26.7	64.4
4	22	24.4	24.4	88.9
5	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 8 yang kadang-kadang ada 24 orang, yang mampu menyatakan sangat tidak mampu ada 8 orang, yang tidak mampu ada 26 orang, ada 22 orang dan yang sangat mampu ada 10 orang

Tabel 9 ketergantungan manajemen terhadap pimpinan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	11	12.2	12.2	17.8
3	35	38.9	38.9	56.7
4	25	27.8	27.8	84.4
5	14	15.6	15.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 9 yang setuju ada 35 orang, yang setuju ada 25 menyatakan sangat tidak setuju ada 5 orang dan yang sangat setuju ada 14 orang, orang, tidak setuju ada 11 orang, kurang

Tabel 10 kemampuan pimpinan mengambil keputusan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.4	4.4	4.4
2	8	8.9	8.9	13.3
3	41	45.6	45.6	58.9
4	32	35.6	35.6	94.4
5	5	5.6	5.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 10 yang kadang ada 41 orang, yang mampu ada 32 menyatakan sangat tidak mampu ada 4 orang dan yang sangat mampu ada 5 orang, tidak mampu ada 8 orang kadang-

Tabel 11 kerja keras Pimpinan dalam mengembangkan perusahaan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.1	11.1	11.1
2	32	35.6	35.6	46.7
3	32	35.6	35.6	82.2
4	12	13.3	13.3	95.6
5	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 11 yang menyatakan sangat tidak berusaha ada 10 orang, yang tidak berusaha ada 32 orang,

kadang-kadang ada 32 orang, yang berusaha ada 12 orang dan yang sangat berusaha ada 4 orang.

Tabel 12 hubungan kerja sama yang efesiensi

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	25.6	25.6	25.6
2	22	24.4	24.4	50.0
3	29	32.2	32.2	82.2
4	6	6.7	6.7	88.9
5	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 12 yang menyatakan sangat tidak efisien da 23 orang, yang tidak efisien ada 22 orang,

kadang-kadang ada 29 orang, yang efisien ada 6 orang dan yang sangat efisien ada 10 orang.

Tabel 13 senang gaya kepemimpinan pemimpin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	27.8	27.8	27.8
2	23	25.6	25.6	53.3
3	12	13.3	13.3	66.7
4	22	24.4	24.4	91.1
5	8	8.9	8.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 13 yang menyatakan sangat tidak senang ada 25 orang, yang tidak senang ada 23 orang

kadang-kadandf ada 12 orang, yang senang ada 22 orang dan yang sangat senang ada 8 orang.

Tabel 14 kerja keras memberikan kontribusi dan standart yang tepat

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.4	4.4	4.4
2	4	4.4	4.4	8.9
3	13	14.4	14.4	23.3
4	36	40.0	40.0	63.3
5	33	36.7	36.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan 2014

Berdasarkan Tabel 14 yang menyatakan sangat tidak setuju ada 4 orang, yang tidak setuju ada 4 orang, yang kurang setuju ada 13 orang, yang setuju ada 36 orang dan yang sangat setuju ada 33 orang.

1. Penyajian Data Variabel Komunikasi X_2 (Variabel bebas)

Tabel 15 kemampuan bicara pimpinan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	20.0	20.0	20.0
2	24	26.7	26.7	46.7
3	33	36.7	36.7	83.3
4	14	15.6	15.6	98.9
5	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 15 yang menyatakan sangat tidak mampu ada 18 orang, yang tidak mampu ada 24 orang, yang kurang mampu ada 33 orang, yang mampu ada 14 orang dan yang sangat mampu ada 1 orang.

Tabel 16 berusaha untuk berinteraktif dengan pimpinan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	24.4	24.4	24.4
2	26	28.9	28.9	53.3
3	26	28.9	28.9	82.2
4	6	6.7	6.7	88.9
5	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 16 yang menyatakan sangat tidak berusaha ada 22 orang, tidak berusaha ada 26 orang, kurang berusaha ada 26 orang, berusaha ada 6 orang dan yang sangat berusaha ada 10 orang.

Tabel 17 informasi dari pimpinan mengenai sistem kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	20	22.2	22.2	27.8
3	37	41.1	41.1	68.9
4	19	21.1	21.1	90.0
5	9	10.0	10.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 17 yang menyatakan sangat tidak sering ada 5 orang, tidak sering ada 20 orang, kadang-kadang ada 37 orang, yang sering ada 19 orang dan yang sangat sering ada 9 orang.

Tabel 18 pimpinan sering berinteraktif dengan anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	16.7	16.7	16.7
2	21	23.3	23.3	40.0
3	21	23.3	23.3	63.3
4	25	27.8	27.8	91.1
5	8	8.9	8.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 18 yang menyatakan sangat tidak sering ada 15 orang, yang tidak sering ada 21 orang, kadang-kadang ada 21, yang sering ada 25 orang dan yang sangat sering ada 8 orang.

Tabel 19 pimpinan mengajari cara berkomunikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10.0	10.0	10.0
2	20	22.2	22.2	32.2
3	22	24.4	24.4	56.7
4	31	34.4	34.4	91.1
5	8	8.9	8.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 19 yang menyatakan sangat tidak sering ada 9 orang, yang tidak sering ada 20 orang, yang kadang - kadang ada 22 orang, yang sering ada 31 orang dan yang sangat sering ada 8 orang.

Tabel 20 Pegawai mempunyai kemampuan berbicara dengan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	31	34.4	34.4	34.4
2	15	16.7	16.7	51.1
3	16	17.8	17.8	68.9
4	23	25.6	25.6	94.4
5	5	5.6	5.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 20 diatas didapat data bahwa yang menyatakan sangat tidak mampu ada 31 orang, yang tidak mampu ada 15 orang, kadang-kadang ada 16 orang, yang mampu ada 23 orang dan yang sangat mampu ada 5 orang.

Tabel 21 sering berkomunikasi dengan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	20.0	20.0	20.0
2	30	33.3	33.3	53.3
3	22	24.4	24.4	77.8
4	11	12.2	12.2	90.0
5	9	10.0	10.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 21 didapat data bahwa yang menyatakan sangat tidak sering ada 18 orang, tidak sering 30 orang, kadang-kadang ada 22 orang, yang sering ada 11 orang dan yang sangat sering ada 9 orang.

Tabel 22 komunikasi sesama Pegawai berjalan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.1	1.1	1.1
2	18	20.0	20.0	21.1
3	25	27.8	27.8	48.9
4	39	43.3	43.3	92.2
5	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 22 yang menyatakan sangat tidak baik ada 1 orang, tidak baik 18, kadang-kadang ada 25 orang, yang baik ada 39 orang dan yang sangat baik ada 7 orang.

Tabel 23 tingkat komunikasi Pegawai dan pimpinan berjalan baik

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	11	12.2	12.2	17.8
3	35	38.9	38.9	56.7
4	25	27.8	27.8	84.4
5	14	15.6	15.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 23 yang menyatakan sangat tidak baik ada 5 orang, yang tidak baik ada 11 orang, kadang-kadang ada 35 orang, yang baik ada 25 orang dan yang sangat baik ada 14 orang.

Tabel 24 pimpinan sering berkomunikasi dengan karyawan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.4	4.4	4.4
2	8	8.9	8.9	13.3
3	41	45.6	45.6	58.9
4	32	35.6	35.6	94.4
5	5	5.6	5.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner komunikasi 2014

Berdasarkan Tabel 24 yang menyatakan sangat tidak sering ada 4 orang, yang tidak sering ada 8 orang, kadang-kadang ada 41 orang, yang sering ada 32 orang dan yang sangat sering ada 5 orang

3) Penyajian Data Variabel Y Prestasi Kerja Karyawan (Variabel terikat)

Tabel 25 karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	15.6	15.6	15.6
2	22	24.4	24.4	40.0
3	18	20.0	20.0	60.0
4	25	27.8	27.8	87.8
5	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Prestasi Kerja, 2014

Berdasarkan Tabel 25 yang menyatakan sangat tidak sering ada 14 orang, yang tidak sering ada 22 orang, kadang-kadang ada 18 orang, yang sering ada 25 orang dan yang sangat sering ada 11 orang

Tabel 26 karyawan sering memulai pekerjaan pada bagiannya saat tiba ditempat kerja (walaupun belum jam kerja)

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.8	7.8	7.8
2	30	33.3	33.3	41.1
3	18	20.0	20.0	61.1
4	11	12.2	12.2	73.3
5	24	26.7	26.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Prestasi Kerja, 2014

Berdasarkan Tabel 26 yang menyatakan sangat tidak sering ada 7 orang, yang tidak sering ada 30 orang, kadang-kadang ada 18 orang, yang sering ada 11 orang dan yang sangat sering ada 24 orang

Tabel 27 dengan mempunyai target pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	15.6	15.6	15.6
2	25	27.8	27.8	43.3
3	21	23.3	23.3	66.7
4	10	11.1	11.1	77.8
5	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Prestasi Kerja, 2014

Berdasarkan Tabel 27 yang menyatakan sangat tidak setuju ada 14 orang, yang tidak setuju ada 25 orang, kurang setuju ada 21 orang, yang setuju ada 10 orang dan yang sangat setuju ada 20 orang.

Tabel 28 karyawan menemukan sendiri penyelesaian yang baik dan benar untuk mengatasi permasalahan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	23.3	23.3	23.3
2	22	24.4	24.4	47.8
3	20	22.2	22.2	70.0
4	19	21.1	21.1	91.1
5	8	8.9	8.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisisioner Prestasi Kerja, 2014

Berdasarkan Tabel 28 yang menyatakan sangat tidak sering ada 21 orang, yang tidak sering ada 22 orang, kadang-kadang ada 20 orang, yang sering ada 19 orang dan yang sangat sering ada 8 orang

Tabel 29 karyawan sering mengoreksi kembali apa yang telah dikerjakan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.4	4.4	4.4
2	18	20.0	20.0	24.4
3	25	27.8	27.8	52.2
4	22	24.4	24.4	76.7
5	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisioner *Prestasi Kerja, 2014*

Berdasarkan Tabel 29 yang menyatakan sangat tidak sering ada 4 orang, yang tidak sering ada 18 orang, kadang-kadang ada 25 orang, yang sering ada 22 orang dan yang sangat sering ada 21 orang

Tabel 30 karyawan yang setuju dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	18.9	18.9	18.9
2	21	23.3	23.3	42.2
3	29	32.2	32.2	74.4
4	17	18.9	18.9	93.3
5	6	6.7	6.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisioner *Prestasi Kerja, 2014*

Berdasarkan Tabel 30 yang menyatakan sangat tidak setuju ada 17 orang, yang tidak setuju ada 21 orang, kurang setuju ada 29 orang, yang setuju ada 17 orang dan yang sangat setuju ada 6 orang.

Tabel 31 karyawan sering melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan diselesaikan tepat waktu

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	15.6	15.6	15.6
2	21	23.3	23.3	38.9
3	19	21.1	21.1	60.0
4	20	22.2	22.2	82.2
5	16	17.8	17.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil kuisioner *Prestasi Kerja, 2014*

Berdasarkan Tabel 31 yang menyatakan sangat tidak sering ada 14 orang, yang tidak sering ada 21 orang, kadang-kadang ada 19 orang, yang sering ada 20 orang dan yang sangat sering ada 16 orang

1. Uji Validitas

hasil pengolahan SPSS. 15,0 dengan memasukkan data jawaban responden dari

Variabel X1,X2 dan Y yang disajikan pada Tabel 33 sebagai berikut :

Tabel 33
Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya Kepemimpinan	81.14	490.417	.795	.	.959
Gaya Kepemimpinan	81.00	485.506	.768	.	.960
Gaya Kepemimpinan	80.87	482.746	.745	.	.960
Gaya Kepemimpinan	80.64	497.288	.585	.	.961
Gaya Kepemimpinan	80.29	499.983	.585	.	.961
Gaya Kepemimpinan	80.36	507.805	.515	.	.961
Gaya Kepemimpinan	81.00	499.955	.627	.	.961
Gaya Kepemimpinan	81.11	480.280	.855	.	.959
Gaya Kepemimpinan	81.03	479.673	.799	.	.959
Gaya Kepemimpinan	79.64	507.333	.434	.	.962
Komunikasi	81.13	490.611	.826	.	.959
Komunikasi	81.13	482.589	.818	.	.959
Komunikasi	80.57	499.664	.613	.	.961
Komunikasi	80.76	487.602	.727	.	.960
Komunikasi	80.54	490.880	.720	.	.960
Komunikasi	81.13	478.836	.822	.	.959
Komunikasi	81.06	492.637	.640	.	.961
Komunikasi	80.28	503.619	.586	.	.961
Komunikasi	80.29	499.983	.585	.	.961
Komunikasi	80.36	507.805	.515	.	.961
Prestasi Kerja	80.68	483.300	.779	.	.959
Prestasi Kerja	80.48	488.882	.640	.	.961
Prestasi Kerja	80.68	485.434	.681	.	.960
Prestasi Kerja	80.97	489.201	.669	.	.960
Prestasi Kerja	80.22	499.905	.524	.	.962
Prestasi Kerja	80.93	488.602	.751	.	.960
Prestasi Kerja	80.61	483.656	.735	.	.960
Prestasi Kerja	79.50	506.949	.484	.	.962

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

Dari Tabel 33 Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat berdasarkan jumlah N (Responden) pada derajat kebebasan nya r tabel ($df = n - k$) harus lebih kecil dari ($<$) 0,30, setelah dilihat pada r tabel didapat bahwa r pada $df = 90 - 3 = 87 = 0,217 < 0,30$.

2. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas dari pertanyaan kuisisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang di sajikan berikut ini :

Tabel 34
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.961	28

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

Pada Tabel 34 diatas di dapat *cronbach's Alpha* sebesar $0,962 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 28 item dikatakan handal.

b. Uji Multikolinieritas

3. Uji Asumsi Klasik

Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui SPSS. Hasil dapat dilihat pada gambar 3 berikut :

Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut

Tabel 35
Hasil Uji Multikolinieritas

Mode 1	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Komunikasi	.131	3.615
	.131	3.615

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

Berdasarkan tabel 35 tersebut diatas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 5 dan nilai Tolerance diatas 0,1, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik – titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan

program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan menurut (Santoso, 2001 : 73) sebagai berikut :

- 1) Jika diagram pencar yang ada membentuk pola – pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika diagram pencar 'tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

1. Analisis dan Evaluasi

Setelah Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menganalisa dan mengevaluasi data tersebut. Seluruh data terlebih dahulu diolah dalam program

Statistical Product and Service Solution (SPSS Versi 15. 00) yang kemudian hasil, output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja.

Tabel 36
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	90	11	47	29.36	8.272
Komunikasi	90	12	47	29.20	8.160
Prestasi Kerja	90	10	39	25.09	7.082
Valid N (listwise)	90				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

Dari Tabel 36 diketahui bahwa nilai tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan adalah 47 dengan nilai minimum 11 dan rata – rata nya adalah 29.36, nilai dari variabel komunikasi memiliki nilai

maksimum 47 dan minimum 12 dengan rata – rata 29,20, sedangkan dari variabel Prestasi Kerja Karyawan nilai maksimumnya adalah 39 nilai minimum 10 dengan rata-ratanya 25,09.

Tabel 37
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Komunika si	Prestasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.932(**)	.931(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	90	90	90
Komunikasi	Pearson Correlation	.932(**)	1	.942(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	90	90	90
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.931(**)	.942(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	90	90	90

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan dari Program tersebut yang ada pada Tabel 37 dilihat bahwa nilai Korelasi antara Komunikasi dengan Prestasi Kerja adalah 0,942 yang menyatakan sangat kuat dan

lebih berpengaruh sedangkan gaya kepemimpinan dengan Prestasi Kerja hanya mencapai tingkat 0,931 lebih rendah dari korelasi Prestasi Kerja dan kompetensi dengan tingkat signifikant

yang nyata yaitu dibawah 0,05 atau lebih

kecil dari ($\alpha = 5\%$ uji dua arah / sisi.

Tabel 38
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953(a)	.909	.907	2.164

a Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

Berdasarkan Tabel 38 didapat bahwa angka Adjusted R Square 0.907 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 90,7% Prestasi Kerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya (100% - 90,7% = 9,3%) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model, seperti insentif dan gaji, pelatihan dan pengembangan dan lainnya. R Square berkisar 0 sampai 1 dengan catatan semakin kecil angka R Square semakin lemah tingkat hubungannya.

2. Pengujian Hipotesis

1) Uji Pengaruh Serempak (Simultant)

Pengujian F hipotesis yang digunakan.

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak (Gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja).

$H_1 = \text{Minimal } 1 \neq 0$, Artinya ada pengaruh signifikan secara serempak (Gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja).

Tabel 39
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4055.803	2	2027.902	432.966	.000(a)
	Residual	407.486	87	4.684		
	Total	4463.289	89			

a Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Tabel 39) didapat nilai $F_{hitung} = 432,966 >$ dari " F " tabel = 3,11 dengan nilai signifikan F jauh dibawah 0,05 maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja Karyawan dan hipotesa yang digunakan adalah H_1 dengan menolak H_0

Berdasarkan Tabel 39 diatas bahwa F_{hitung} sebesar 432,966 sedangkan $F_{tabel} = 3,11$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat Lampiran tabel F) dengan tingkat

signifikan 0,000 dari perhitungan didapat nilai $F_{hitung} = 432,966 >$ dari " F " tabel = 3,11. Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka tolak H_0 (Terima H_1). Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara serempak (simultant) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di RSU Lattersia Binjai.

2) Uji Parsial

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

Tabel 40
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	.863		.706	.482
	Gaya Kepemimpinan	.346	.077	.404	4.524	.000
	Komunikasi	.490	.078	.565	6.320	.000

a Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 15,00, 2014

a) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

$T_{hitung} 4.524 > t_{tabel}$ dan sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan tolak H_0 (Terima H_1), gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja di RSU Lattersia Binjai.

b).Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja :

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

$T_{hitung} 6.320 > t_{tabel}$ dan sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan tolak H_0 (Terima H_1), Komunikasi berpengaruh

secara parsial terhadap Prestasi Kerja di RSU Lattersia Binjai

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja (Tabel 40) dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 15.00)* yang didapat persamaan *Regresi Berganda (Multiple Regretion)* adalah $Y = 0,609 + 0,346 X_1 + 0,490 X_2$. Konstanta sebesar 0,609 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 0,609.

3) Uji Pengaruh Dominan

Untuk pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *standardized coefficient* Beta terbesar dari variabel yang diteliti. Dari Tabel 40 didapat bahwa angka *standardized coefficient* Beta Komunikasi 0,565 sedangkan Gaya Kepemimpinan yang hanya mencapai 0,404 oleh karena Komunikasi lebih besar dari Gaya kepemimpinan maka dapat disimpulkan Komunikasi dominan mempengaruhi Prestasi Kerja di RSUD Letersia Binjai.

KESIMPULAN

Dari uraian dan analisis sebelumnya, maka penulis membuat simpulan sebagai berikut :

1. Uji Serempak

Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada tingkat kepercayaan 90,5% atau tingkat signifikan 5% sesuai dengan hasil atau nilai $F_{hitung} = 432.966 >$ dari " F " tabel = 3,11 dengan nilai signifikan F jauh dibawah 0,05,

a) Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} adalah sebesar 4.524 sedangkan $T_{tabel} = 2,000$, dan probabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan tolak H_0 (Terima H_1),

b) Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} adalah

sebesar 6.320 sedangkan $T_{tabel} = 2,000$, dan probabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan tolak H_0 (Terima H_1),

2. Didapat bahwa angka *standardized coefficient* Beta Komunikasi 0,565 sedangkan Gaya Kepemimpinan yang hanya mencapai 0,404,

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Penerbit Antara Book, Yogyakarta.
- Diana. A., dan Tjiptono. F., 2001, *Total Quality Mngement*, Edisi Revisi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gary Yulk, (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Indeks, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2005, *Panduan Mata Workshop*. Penelitian Universitas Terbuka, Jakarta
- Hariandja, M.T.E, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta..
- Hasibuhan S. P. Malayu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.