

PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS PEMERIKSA RANTAUPRAPAT

**Hj. NOVRIHAN LEILY Nst, SE, M.Si
JUNIANI**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Peneliti menarik hipotesis yaitu komunikasi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.

Dalam penelitian ini diambil 27 sampel dari jumlah pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Adapun variabel dalam penelitian meliputi 2 variabel yaitu Komunikasi Kepemimpinan sebagai variabel X, dan Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel Y. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan koefisien regresi, dengan tingkat signifikan 0,05%. Penganalisaan data menggunakan *software* pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 23.00 *for windows*. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah statistic deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji validitas dan uji reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel independent adalah komunikasi kepemimpinan (X) sebesar $7.870 \geq t_{\text{tabel}}$ sebesar 2.064 ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain komunikasi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil koefisien determinan (R^2) didapat nilai sebesar 0.712. Nilai sebesar 0.712 ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan (Y) dapat menjelaskan komunikasi kepemimpinan (X) secara bersama – sama sebesar 71,2 % dan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independent.

Kata Kunci : Komunikasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur jika ada seseorang yang dapat mengatur serta memantau tumbuh kembangnya organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan baik buruknya perjalanan suatu organisasi tersebut nantinya dapat berdampak pula terhadap hasil produksi yang diperoleh. Tidak dapat dipungkiri, sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur pokok dalam perusahaan yang menjadi penggerak utama organisasi tersebut dapat berjalan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut karena karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi merupakan sebuah masalah yang harus diperhatikan pula dalam organisasi.

Keinginan dan kebutuhan dalam bekerja masing-masing anggota organisasi berbeda-beda. Hal tersebut disebabkan masing-masing individu memiliki keunikan tersendiri secara psikologis maupun biologis. Pengertian motivasi sendiri adalah sebuah proses yang turut berperan sebagai penentu arah serta intensitas ketekunan seorang individu menuju ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2008:213).

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas organisasi. Ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, maka ia pasti

akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja. Selain faktor motivasi kerja, pentingnya faktor komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, karena dengan adanya komunikasi yang baik, maka kegiatan dalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar sehingga dapat memperoleh keberhasilan. Begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi yang baik akan mengakibatkan kegiatan organisasi menjadi terhambat, macet bahkan berantakan.

Komunikasi juga dapat digunakan sebagai motivasi dan rangsangan para anggota organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi. Komunikasi adalah proses penyampaian info dan pengertian dari satu orang ke orang yang lain, dan cara penyampaian gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain . Dalam suatu organisasi, komunikasi terjadi dari interaksi antara individu – individu organisasi yaitu interaksi antara semua orang yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan. Komunikasi tersebut bisa terjadi secara horisontal (antara sesama karyawan) dan komunikasi secara vertikal (antara atasan dengan bawahan).

Komunikasi yang berlangsung haruslah mudah dimengerti dan disampaikan dengan lengkap dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan. Komunikasi yang efektif merupakan komunikasi yang menciptakan suasana harmonis dan menggunakan bahasa yang mudah ditangkap dan mudah dimengerti serta menggugah perhatian dan minat di pihak komunikasi.

Dengan adanya komunikasi yang efektif tersebut, para bawahan akan merasa kinerja mereka dihargai, kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan informasi, media dan hubungan – hubungan organisasi. Terciptanya hubungan yang baik antara bawahan (karyawan) maupun dengan atasan (pemimpin) dalam perusahaan melalui sebuah komunikasi, nantinya juga akan membuat pemimpin mengetahui lebih dalam motivasi kerja para karyawannya. Hal tersebut dapat terwujud apabila terjalin suatu pendekatan komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak.

Bahwa atasan (pemimpin) dalam sebuah perusahaan atau organisasi penting untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi motivasi kerja para karyawannya. Karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi untuk pencapaian tujuan. Karena itu pentingnya komunikasi dalam organisasi menjadi perhatian besar bagi pengelola agar pihak-pihak yang terlibat di dalamnya dapat saling kerjasama dan membantu dalam pelaksanaan tugas.

Tujuan utama organisasi dapat tercapai dengan ditunjang juga oleh adanya kesamaan visi misi antara pimpinan dengan karyawan. Tujuan perusahaan tersebut yang nantinya akan menjadi pegangan utama kemana arah perusahaan tersebut akan berjalan. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dalam organisasi dan diri karyawan maka diperlukan adanya sosok pemimpin berkualitas.

Pengembangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh kualitas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mengarahkan kemampuan karyawan tersebut. Tidak hanya itu, tugas dan deskripsi pekerjaan seorang karyawan tidak akan berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan jika tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun dengan pemimpin.

Kepemimpinan (*Leadership*) sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sebagai seorang pemimpin diharuskan memiliki kepemimpinan yang baik. Dalam kepemimpinan organisasi kepemimpinan adalah suatu gaya yang harus melekat pada pemimpin dapat dikatakan kepemimpinan adalah hal-hal yang menunjukkan bagaimana seorang memimpin organisasi.

Seorang pemimpin diharuskan memiliki kepemimpinan yang baik, keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memainkan peranan dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan keberhasilan kegiatannya. Terdapat tiga elemen dasar yang berkaitan dengan kepemimpinan suatu organisasi, yaitu bawahan, situasi kepemimpinan dan pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan berkaitan dengan dua kemampuan yang harus dimiliki pemimpin yaitu kemampuan individu dan kemampuan teknis. Kemampuan individu berkaitan erat dengan fitrah manusia yang diciptakan untuk menjadi pemimpin sehingga hampir semua manusia mempunyai peluang yang sama untuk menjadi pemimpin, yang membedakan adalah kemampuan teknis.

Setiap lembaga membutuhkan pemimpin dengan kemampuan teknis yang khas, dalam ruang lingkup organisasi maka pemimpin organisasi dituntut memiliki kemampuan teknis dalam mengelola suatu lembaga informasi serta mampu memahami dan menguraikan tugas dan bagian-bagian yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya setiap pemimpin mempunyai perilaku dan cara tertentu dalam memimpin yang mana dari perilaku tersebut dapat menunjukkan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh ketika dipergunakan oleh pemimpin di dalam kepemimpinannya.

Dalam kaitannya dengan komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan dapat memberikan pelayanan prima kepada kemajuan perusahaan . Berdasarkan uraian latar belakang di atas, makasaya membuat proposal dengan judul **“Pengaruh Komunikasih Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat”**

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara. Pada Bulan Februari sampai Maret

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi pada penelitian ini 27 karyawan yang ada di Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.

Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 109) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10 % - 15 % hingga 20 % - 25 % atau lebih. Dalam pengambilan sampel peneliti berpedoman pada Suharsimi Arikunto, sampel yang akan diambil adalah 27 karyawan.

A. Variabel Penelitian

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Berhasil tidaknya sebuah penelitian tergantung oleh kemampuan penulis dalam menentukan instrumen pengumpulan data.

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu skala likert.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	KurangSetuju(KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari berbagai literatur, buku-buku, majalah ilmiah lainnya dan artikel-artikel yang ada hubungannya dengan penulisan penelitian ini. Data yang diperoleh melalui penelitian ini merupakan data sekunder, data sekunder adalah data yang berisikan informasi teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

2. MetodePengamatan (*Observasi*)

Metode ini diartikan sebagai pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena asosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian untuk dilakukan pencatatan. Observasi ini dilakukan peneliti datang langsung ke Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.

3. MetodeAngket (Kuesioner)

Metode angket dalam metode utama menggali data dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Yaitu angket yang disusun dengan menyediakan alternatif jawaban sehingga memudahkan responden dalam memberi jawaban dan memudahkan peneliti dalam menganalisa. Angket ini digunakan untuk mencari data tentang pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan karyawan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.

3.4 Uji Validitas dan Reabilitas

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf signifikansi 95% maka angket yang digunakan valid. Dalam menentukan uji validitas, peneliti menggunakan program *SPSS versi 23.00 for windows*.

Tabel 8.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2014:287)

PEMBAHASAN

Variabel Komunikasi Kepemimpinan (X)

Tabel 4.5
Komunikasi Kpemimpinan

No item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	81.5%	2	7.4%	1	3.7%	2	7.4%	0	0 %	100%
2	6	22.2%	20	74.1%	0	0%	1	3.7%	0	0%	100 %
3	18	66.7%	6	22.2%	3	11.1%	0	0%	0	0 %	100 %
4	8	29.6%	18	66.7%	0	0%	1	3.7%	0	0 %	100 %
5	12	44.4%	9	33.3%	6	22.2%	0	0%	0	0 %	100 %
6	8	29.6%	13	48.1%	5	18.5%	1	3.7%	0	0 %	100 %
7	15	55.6	8	29.6%	4	14.8%	0	0%	0	0 %	100 %
8	8	29.6%	9	33.3%	8	29.6%	0	0%	0	0 %	100 %
9	14	51.9%	6	22.2%	7	25.9	0	0%	0	0 %	100 %
10	16	59.3%	8	29.6%	2	7.4%	1	3.7%	0	0 %	100 %

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa :

1. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 22 responden atau 81,5% dan yang menyatakan setuju ada 2 responden atau 7,4% dan yang menyatakan kurang setuju ada 1 responden atau 3,7% dan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden atau 7,4%.

2. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden atau 22,2%, yang menyatakan setuju ada 20 responden atau 74,1% dan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden atau 3,7%.
3. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 18 responden atau 66,7%, yang menyatakan setuju ada 6 responden atau 22,2% dan yang menyatakan kurang setuju ada 3 responden atau 11,1%.
4. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden atau 29,6% dan yang menyatakan setuju ada 18 responden atau 66,7% dan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden atau 3,7%.
5. Dari 27 responden yang menyatakan sangat setuju ada 12 responden atau 44,4% dan yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 6 responden atau 22,2%.
6. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden atau 29,6%, yang menyatakan setuju ada 13 responden atau 48,1% dan yang menyatakan kurang setuju ada 5 responden atau 18,6% dan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden atau 3,7%.
7. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 15 responden atau 55,6%, yang menyatakan setuju ada 8 responden atau 29,6%, yang menyatakan kurang setuju ada 4 responden atau 14,8%.
8. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden atau 29,6% dan yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 8 responden atau 29,6% dan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden atau 7,4%.

9. Dari 27 responden yang menyatakan sangat setuju ada 14 responden atau 51,9%, yang menyatakan setuju ada 6 responden atau 22,2% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7 responden atau 25,9%.

10. Dari 27 responden yang menyatakan sangat setuju ada 16 responden atau 59,3% dan yang menyatakan setuju ada 8 responden atau 29,6% dan yang menyatakan kurang setuju ada 2 responden atau 7,4% dan yang menyatakan kurang setuju ada 1 responden atau 3,7%.

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.6
Motivasi Kerja

No item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	21	77.8%	4	14.8%	1	3.7%	1	3.7%	0	0 %	100 %
2	10	37.0%	14	51.9%	2	7.4%	1	3.7%	0	0%	100 %
3	13	48.1%	10	37.0%	2	7.4%	2	7.4%	0	0 %	100 %
4	15	55.6%	5	18.5%	7	25.9%	0	0%	0	0 %	100 %
5	8	29.6%	11	40.7%	8	29%	0	0%	0	0 %	100 %
6	11	40.7%	9	33.3%	7	25.9%	0	0	0%	0 %	100 %
7	9	33.3%	10	37.0%	8	29.6%	0	0%	0	0 %	100 %
8	14	51.9%	9	33.3%	4	14.8%	0	0%	0	0 %	100 %
9	8	29.6%	13	48.1%	6	22.2%	0	0%	0	0 %	100 %
10	10	37.0%	6	22.2%	11	40.7%	0	0%	0	0 %	100 %

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa :

1. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 21 responden atau 77,8%, yang menyatakan setuju ada 4 responden atau 14,8% dan yang menyatakan kuarang

setuju ada 1 responden atau 3,7% dan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden atau 3,7%.

2. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 10 responden atau 37,0%, yang menyatakan setuju ada 14 responden atau 51,9% dan yang menyatakan kurang setuju ada 2 responden atau 7,4% dan yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden atau 3,7%.
3. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 13 responden atau 48,1%, yang menyatakan setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan kurang setuju ada 2 responden atau 7,4% dan yang menyatakan tidak setuju ada 2 responden atau 7,4%.
4. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 15 responden atau 55,5% dan yang menyatakan setuju ada 5 responden atau 18,5% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7 responden atau 25,9%.
5. Dari 27 responden yang menyatakan sangat setuju ada 8 responden atau 29,6% dan yang menyatakan setuju ada 11 responden atau 40,7% dan yang menyatakan kurang setuju ada 8 responden atau 29,6%.
6. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 11 responden atau 40,7%, yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7 responden atau 25,9%.
7. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 9 responden atau 33,3%, yang menyatakan setuju ada 10 responden atau 37,0%, yang menyatakan kurang setuju ada 8 responden atau 29,6%.
8. Dari 27 responden, yang menyatakan sangat setuju ada 14 responden atau 51,9%, yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 33,3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 4 responden atau 14,8%.

9. Dari 27 responden yang menyatakan setuju ada 10 responden atau 37,0%, yang menyatakan setuju ada 13 responden atau 48,1% dan yang menyatakan kurang setuju ada 6 responden atau 22,2%.
10. Dari 27 responden yang menyatakan sangat setuju ada 10 responden atau 37,0% dan yang menyatakan setuju ada 6 responden atau 22,2% dan yang menyatakan kurang setuju ada 11 responden atau 40,7%.

Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (komunikasi kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi kerja), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil perhitungan Regresi linier sederhana
coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	-2.607	5,691		-,458	.651
Komunikasi Kepemimpinan	1.044	.133	.844	7,870	.000

a. Dependent Variabel : Motivasi kerja

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Komunikasi Kepemimpinan

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

$$Y = -2.607 + 1.004 X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) bernilai -2.607 hal ini menunjukkan bahwa variabel X (Komunikasi kepemimpinan) tidak berubah (konstan) maka motivasi kerja karyawan juga akan tetap sebesar -2.607
- b. Koefisien regresi X sebesar 1.044 hal ini menunjukkan bahwa setiap komunikasi kepemimpinan 1.044 maka motivasi kerja karyawan juga akan bertambah 1.044

Dengan demikian berdasarkan analisis regresi linier sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepemimpinan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. pengujian validitas menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor item pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan skor total skor item dan lebih tinggi dari korelasi antar item, menunjukkan kevalidan instrumen tersebut. Untuk penelitian ini, nilai df dapat dihitung sebagai berikut $N = 27$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka didapat r tabel sebesar 0,381

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan koefisien regresi linier sederhana diperoleh

$$Y = -2.607 + 1.004 X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) bernilai -2.607 hal ini menunjukkan bahwa variabel X (Komunikasi kepemimpinan) tidak berubah (konstan) maka motivasi kerja karyawan juga akan tetap sebesar -2.607
 - b. Koefisien regresi X sebesar 1.044 hal ini menunjukkan bahwa setiap komunikasi kepemimpinan 1.044 maka motivasi kerja karyawan juga akan bertambah 1.044
2. Berdasarkan hasil uji R^2 (R square) menyatakan bahwa komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dan hasil uji t komunikasi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Carnegie, Dale, *Sukses Berkomunikasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- DuMairy . 2011. *Matematika Terapan Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Dubrin, 2005, *Leadership Kepemimpinan dalam Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Nimran. (2004:64). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan*. Jakarta.
- Junaidi. 2010. Tabel r. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. tanggal akses 19/09/2017.
- Junaidi. 2010. Tabel t. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. tanggal akses 19/09/2017.
- Konsistensi. 2013. *Teori Sampel dan Sampling Penelitian*.
- Purwanto, 2003. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga: Jakarta.

- Rismi, somad, 2014. cetakan Pertama. *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- D Stuart, Robbert 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh*. Universitas pendidikan indonesia.
- Siagian, 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Spillane, James P mengatakan dalam buku Robbert D Stuart. . *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2012. Cetakan ke-16. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, miftah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Wiryanto, 2004, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo.