

**PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL, MOTIVASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN
SEKOLAH MENENGAH AN-NURIYYAH BUMIAYU**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Sandi Alhamdani Amerta

32802000105

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS BAHASA DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sandi Alhamdani Amerta

NIM : 32802000105

Fakultas : Bahasa dan Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

“Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu”

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil plagiat dari karya orang lain dan bukan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya terbukti bukan hasil karya saya sendiri atau hasil karya dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan sebenarnya, untuk digunakan apabila diperlukan.

Semarang, 22 Agustus 2024

Penulis,



Sandi Alhamdani Amerta

32802000105

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Sekolah
Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

Nama : Sandi Alhamdani Amerta

NIM : 32802000105

Fakultas : Bahasa dan Ilmu Komunikasi

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing:

Semarang, 22 Agustus 2024

Menyetujui

Dosen Pembimbing

Made Dwi Adnjani, M.Si, M.I.Kom

NIK.2111090006

Mengetahui

Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi



Trimanah, S.Sos., M.Si

NIK. 211109008

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

Nama Mahasiswa : Sandi Alhamdani Amerta

NIM : 32802000105

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing

Dinyatakan sah dan telah lulus dalam ujian skripsi pendidikan strata-1

Semarang, 22 Agustus 2024

Penulis,



Sandi Alhamdani Amerta

32802000105

Dosen Penguji:

1. Fikri Shofin Mubarak, S.E., M.I.Kom. ()
NIK. 211121019
2. Made Dwi Adnjani, S.Sos., M.Si., M.I.Kom. ()
NIK. 2111090006
3. Iky Putri Aristhya, S.I.Kom., M.I.Kom. ()
NIK. 211121020

Mengetahui

Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi



Trimanah, S.Sos., M.Si

NIK. 211109008

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN SEKOLAH MENENGAH AN-NURIYYAH BUMIAYU

Sandi Alhamdani Amerta

32802000105

Karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme. Teori yang digunakan adalah teori sistem. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS v.25.

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan komunikasi vertikal berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji regresi linear berganda signifikansinya $0,018 < 0,05$, begitu pula dengan variabel motivasi dengan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$, adapun variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien regresi pada variabel komunikasi vertikal sebesar $-0,292$ hal ini menunjukkan jika adanya penurunan bentuk komunikasi vertikal maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga nilai koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar $0,307$ hal ini menunjukkan jika adanya peningkatan motivasi maka kinerja karyawan juga ikut meningkat, dan koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,597$ hal ini menunjukkan jika adanya peningkatan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya dengan $\text{sig} < 0,05$ serta koefisien determinasi sebesar $0,755$ yang berarti $75,5\%$ variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa semua hipotesis terbukti. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah hanya berfokus pada uji variabel komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Masih ada $24,5\%$ variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim komunikasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana yang masih memungkinkan untuk diuji pengaruhnya.

Kata kunci: Komunikasi Vertikal, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF VERTICAL COMMUNICATION, MOTIVATION, AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AN- NURIYYAH BUMIAYU MIDDLE SCHOOL FOUNDATION

Sandi Alhamdani Amerta

32802000105

Employees are one of the most important resources in an organization. Employee performance has an important role in the success of achieving organizational goals. This research aims to analyze the influence of vertical communication, motivation and leadership style on employee performance. This research was conducted on employees at the An-Nuriyyah Bumiayu secondary school foundation. The method in this research uses a quantitative approach with a positivism paradigm. The theory used is systems theory. The data used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. The population in this study was 46 respondents. The sampling technique uses total sampling. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS v.25.

Based on this research, it is known that the hypothesis which states that vertical communication has an effect on employee performance is proven by the results of the multiple linear regression test with a significance of $0.018 < 0.05$, as well as the motivation variable with a significance value of $0.002 < 0.05$, while the leadership style variable has an effect on employee performance. The significance value is $0.000 < 0.05$. With the regression coefficient value on the vertical communication variable of -0.292 , this shows that if there is a decrease in vertical forms of communication, employee performance will increase, likewise, the regression coefficient value on the motivation variable is 0.307 , this shows that if there is an increase in motivation, employee performance will also increase. and the regression coefficient on the leadership style variable is 0.597 , this shows that if there is an increase in leadership style, employee performance will also increase. From the research results it is also known that the three independent variables simultaneously influence the dependent variable with $\text{sig} < 0.05$ and a coefficient of determination of 0.755 , which means that 75.5% of employee performance variables are influenced by vertical communication, motivation and leadership style variables. This shows that all hypotheses are proven. The limitation of this research is that it only focuses on testing vertical communication, motivation and leadership style variables on employee performance. There are still 24.5% other variables that can influence employee performance such as communication climate, work environment, facilities and infrastructure whose influence is still possible to test.

Keywords: Vertical Communication, Motivation, Leadership Style, Employee Performance

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sandi Alhamdani Amerta

NIM : 32802000105

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Bahasa dan Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/~~Tesis/Disertasi~~* dengan judul:

Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 Agustus 2024

Yang menyatakan,



(Sandi Alhamdani Amerta)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO

“Separuh dari etika adalah tidak ikut campur pada hal yang bukan menjadi urusan kita, dan separuh dari kebijaksanaan adalah diam” (@sandialhamerta_)

“Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT telah berbuat baik kepadamu” (QS Al-Qashash:77)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang Pertama dan Utama

Alhamdulillah rabbi'l'alam, segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat, karunia, rezeki, dan ridha-nya yang telah memberikan restu kemudahan dan kelancaran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw.

Yang terkasih dan selamanya, Ibu dan Bapak

Saya persembahkan karya ini kepada Ibu dan Bapak sebagai tanda terima kasih, rasa hormat dan bakti yang tak terhingga. Saya sangat berterima kasih kepada Ibu dan Bapak yang selalu mendoakan dan mendukung setiap langkah dalam kehidupan saya dan mempercayai apa yang saya lakukan selama ini, tak lupa kepada adik penulis yang selalu menjadi penyemangat dalam hidup. Terima kasih atas kasih sayang, motivasi, doa dan restu yang selama ini kalian berikan, semoga apa yang kalian harapkan dapat penulis wujudkan di kemudian hari.

Teman-teman terbaik

Serta saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman yang selalu ada di hidup penulis dan menjadi tempat nyaman untuk saling menguatkan. Suka, duka, canda dan tawa kalian menjadi obat yang memberikan semangat pada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmatnya yang diberikan kepada penulis. Shalawat serta salam senantiasa penulis panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad saw beserta keluarga dan para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 di Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bimbingan, dorongan, dan masukan yang penulis terima dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan bentuk terima kasih yang tulus kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberi rahmat, rezeki, kekuatan, kesabaran serta pertolongan yang tiada habisnya.
2. Ibunda Wiwit Martiana Rahayu, Ayahanda Hendri Gunawan, dan Nenek Waisah yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan baik moral maupun materi, nasehat, semangat dan kesabaran yang luar biasa dalam menemani setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup penulis. Saudari kandung penulis, Azita Nur Hasna yang telah memberikan dukungan dan doa.

3. Ibu Trimannah, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi sekaligus sebagai Dosen Wali, terima kasih atas bimbingannya selama penulis berkuliah.
4. Ibu Made Dwi Adnjani, S.Sos, M.Si, M.I.Kom. Selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan serta arahan yang sangat berguna dalam penyusunan laporan skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar dan civitas akademik Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Sultan Agung, terima kasih telah banyak memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
6. Teman-teman Ilmu Komunikasi 2020 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih telah berjuang bersama dalam menuntut ilmu selama ini, semoga hubungan baik kita selalu terjalin.
7. Teman-teman kost yang selalu menjaga hubungan baik dengan penulis, terima kasih atas ilmu, pelajaran, dan kenangan berharga yang penulis dapatkan dari kalian.
8. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam melakukan penelitian ini.
9. Jodoh penulis kelak yang menjadi salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas doa dan dukungannya entah sedang berada di bumi bagian mana dan menggenggam tangan siapa. Namun, seperti yang dikatakan Bj Habibie bahwa *“Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat.”*

10. *Last but not least*, kepada saya sendiri terima kasih banyak telah berjuang sejauh ini dan memilih untuk tidak menyerah dalam kondisi apapun, saya sangat bangga karena dapat menyelesaikan laporan penelitian skripsi ini penuh dengan lika-liku kehidupan yang dijalani.

Penulis sadar bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu atas kritik dan saran yang bersifat membangun serta dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya sehingga dapat menciptakan penelitian yang lebih baik di kemudian hari. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, akhir kata penulis sampaikan banyak terima kasih.



Semarang, 2 Agustus 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sandi Alhamdani Amerta', written over a white background.

Sandi Alhamdani Amerta

32802000105

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Secara Teoritis.....	9
1.4.2 Secara Praktis.....	9
1.4.3 Secara Sosial	9
1.5 Kerangka Teori	10
1.5.1 Paradigma Penelitian	10
1.5.2 <i>State of The Art</i>	10
1.5.3 Teori	13
1.5.3.1 Komunikasi Organisasi.....	15
1.5.3.2 Komunikasi Vertikal	15
1.5.3.3 Motivasi	19

1.5.3.4 Gaya Kepemimpinan	20
1.5.3.5 Kinerja	22
1.5.4 Kerangka Pemikiran	23
1.6 Hipotesis Penelitian	24
1.7 Definisi Konseptual	25
1.7.1 Komunikasi Vertikal (X1)	25
1.7.2 Motivasi (X2)	26
1.7.3 Gaya Kepemimpinan (X3)	26
1.7.4 Kinerja Karyawan (Y)	26
1.8 Definisi Operasional	26
1.9 Metodologi Penelitian	28
1.9.1 Jenis Penelitian	28
1.9.2 Lokasi Penelitian	28
1.9.3 Populasi dan Sampel	29
1.9.3.1 Populasi	29
1.9.3.2 Sampel	29
1.9.4 Teknik Sampling	29
1.9.5 Sumber Data	30
1.9.5.1 Data Primer	30
1.9.5.2 Data Sekunder	30
1.9.6 Teknik Pengumpulan Data	31
1.9.6.1 Kuesioner	31
1.9.6.2 Wawancara	31
1.9.6.3 Dokumentasi	31
1.9.7 Analisis Data	32
1.9.7.1 Analisis Tabulasi Sederhana	32
1.9.7.2 Skala Pengukuran	33
1.9.7.3 Rentang Skala	33
1.9.8 Validitas Data	34
1.9.9 Reliabilitas	35
1.9.10 Uji Asumsi Klasik	36
1.9.10.1 Uji Normalitas	36

1.9.10.2 Uji Linearitas	36
1.9.10.3 Uji Multikolinearitas.....	37
1.9.10.4 Uji Heteroskedastisitas	37
1.9.11 Uji Hipotesis	38
1.9.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
BAB II	40
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	40
2.1 Sejarah Berdirinya Pendidikan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu.....	40
2.2 Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah.....	40
2.3 Analisis Hasil Observasi.....	41
2.4 Kinerja Karyawan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu.....	49
BAB III.....	51
TEMUAN PENELITIAN.....	51
3.1 Karakteristik Responden	51
3.1.1 Jenis Kelamin.....	51
3.2 Deskripsi Variabel Penelitian	52
3.2.1 Komunikasi Vertikal	52
3.2.2 Motivasi	58
3.2.3 Gaya Kepemimpinan	62
3.2.3 Kinerja Karyawan.....	68
BAB IV	72
ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN	72
4.1 Hasil Penelitian.....	72
4.1.1 Hasil Uji Instrumen.....	72
4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	75
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis.....	79
4.2 Pembahasan	83
4.2.1 Pengaruh Komunikasi Vertikal terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.....	83
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.....	84
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.....	86

4.2.4 Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.....	87
4.2.5 Analisis Teori Sistem dalam Komunikasi Organisasi.....	87
BAB V.....	89
PENUTUP.....	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Keterbatasan Penelitian	90
5.3 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	95



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Siswa Yayasan SMP An-Nuriyyah Bumiayu.....	2
Tabel 1.2 SOTA.....	11
Tabel 1.3 Kerangka Pemikiran.....	24
Tabel 1.4 Definisi Operasional.....	27
Tabel 1.5 Jumlah Karyawan Yayasan.....	29
Tabel 1.6 Skala Likert.....	33
Tabel 1.7 Rentang Skala.....	34
Tabel 1.8 Kategori Reliabilitas Berdasarkan Nilai.....	36
Tabel 2.1 Daftar Karyawan.....	44
Tabel 3.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 3.2 Persentase responden yang memberikan informasi menggunakan kata dan simbol yang dapat dimengerti.....	52
Tabel 3.3 Persentase responden yang bersedia mendiskusikan kebijakan baru dengan atasan.....	53
Tabel 3.4 Persentase reponden menggunakan ekspresi yang wajar dalam berkomunikasi dengan atasan.....	54
Tabel 3.5 Persentase responden yang mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah dipahami.....	55
Tabel 3.6 Persentase responden yang menyatakan bahwa informasi yang disampaikan tidak berlebihan jumlah dan intensitasnya.....	56
Tabel 3.7 Persentase responden yang menyatakan bahwa sikap dalam menyampaikan informasi sangat bersahabat.....	57
Tabel 3.8 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu mendorong diri dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil kinerja baik dan memuaskan.....	58
Tabel 3.9 Persentase responden yang menyatakan bahwa mempunyai ide atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.....	59
Tabel 3.10 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat.....	60

Tabel 3.11 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu meningkatkan kemampuan dalam mempelajari hal baru.....	61
Tabel 3.12 Persentase responden yang menyatakan bahwa melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan.....	62
Tabel 3.13 Persentase responden yang menyatakan bahwa memberikan motivasi berupa reward.....	63
Tabel 3.14 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu mendeskripsikan pekerjaan secara jelas.....	64
Tabel 3.15 Persentase responden yang menyatakan bahwa menunjukkan cara yang baku cara yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.....	65
Tabel 3.16 Persentase responden yang menyatakan bahwa memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	66
Tabel 3.17 Persentase responden yang menjaga amarah ketika terdapat permasalahan.....	67
Tabel 3.18 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu menyelesaikan target organisasi atau yayasan.....	68
Tabel 3.19 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu memenuhi tujuan yang diharapkan.....	69
Tabel 3.20 Persentase responden yang menyatakan ketepatan waktu dalam ketentuan organisasi atau yayasan.....	70
Tabel 3.21 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu bekerja sama dengan baik.....	71
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas.....	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Batang Jumlah Pelajar.....	3
Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot.....	76
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2 Tabulasi Data Kinerja Karyawan.....	101
Lampiran 3 Tabulasi Data Komunikasi Vertikal.....	102
Lampiran 4 Tabulasi Data Motivasi.....	104
Lampiran 5 Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan.....	105
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas.....	107
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	112
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Vertikal (X1).....	113
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2).....	114
Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3).....	115
Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (Monte Carlo).....	116
Lampiran 12 Grafik Normalitas P-P Plot.....	117
Lampiran 13 Hasil Uji Linearitas.....	118
Lampiran 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	120
Lampiran 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	121
Lampiran 16 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	122
Lampiran 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial tentu tidak bisa dilepaskan dari komunikasi. Mengingat bahwa kita adalah makhluk sosial yang senantiasa membutuhkan bantuan dari orang lain. Seiring berjalannya waktu, ketika kita mulai tumbuh dewasa, kita mulai berkomunikasi dengan orang-orang di sekitar kita mulai dari keluarga, seperti adik, kakak, ayah, ibu, kakek, nenek, paman, saudara dekat, dan saudara-saudara kita, baik yang dekat maupun yang jauh. Hubungan yang tentunya sudah terjalin. Saat kita mulai memasuki dunia pendidikan, baik TK, SD, SMP, SMA, dan perkuliahan, pastinya kita akan berkomunikasi dengan orang-orang disekitar kita. Mulai dari teman, guru, bahkan karyawan disana sekalipun pasti akan berkomunikasi dengan kita paling tidak satu kali dalam seumur hidup.

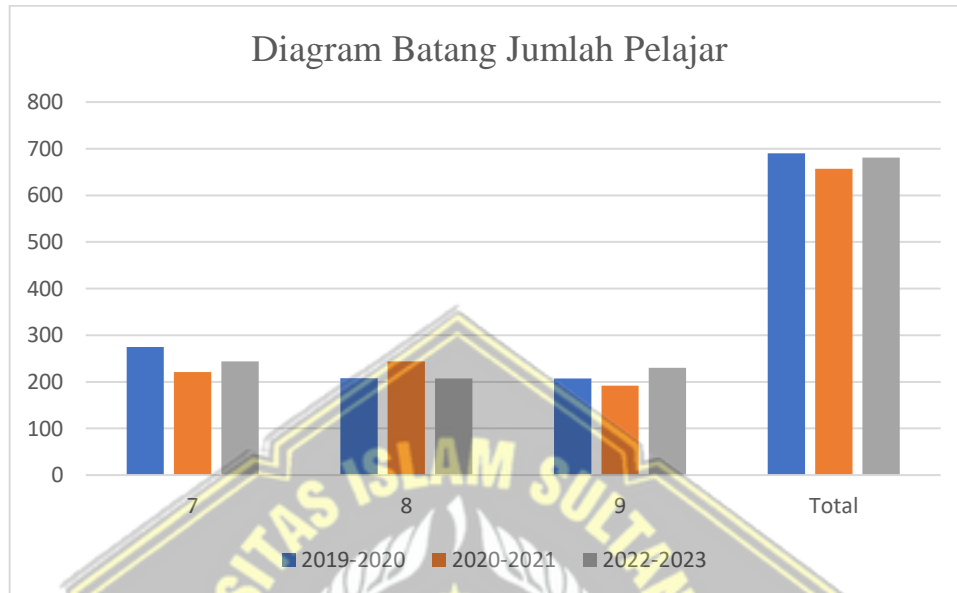
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai setiap tenaga kerja pada sebuah organisasi yang didasari oleh persyaratan dan standarisasi pekerjaan pada organisasi tersebut, Bangun (2012). Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaannya saja, tetapi juga harus dilihat dari kualitas hasil kerja karyawan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dan perilaku kerja yang baik sesuai standar pekerjaan yang ada di sebuah organisasi dalam melaksanakan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan maka akan meningkatkan kualitas dan eksistensi perusahaan.

Pondok Pesantren An-Nuriyyah merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang pendidikan di daerah Bumiayu. Pondok Pesantren An-Nuriyyah pada awalnya merupakan sebuah pondok pesantren yang berdiri (sebagai lembaga dan memperoleh pengakuan) pada tanggal 1 April 1974. Sebenarnya Pondok Pesantren An-Nuriyyah sudah berdiri sejak tahun 1940-an, terutama sejak pendirinya KH. Abu Nur Jazuli Amaith Al Khafidz. Dimulai pada awal tahun 1980-an, Pondok Pesantren An-Nuriyyah membuka sekolah umum hingga sekarang. Tidak seperti sekarang, pada masa lampau tidak banyak peminat yang ingin masuk ke sekolah ini. Hal ini dapat dilatarbelakangi oleh semakin ketatnya persaingan di bidang yang sama, sehingga para pekerja dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat mencapai target yang ditentukan. Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi jumlah siswa di Pondok Pesantren An-Nuriyyah Bumiayu.

Tabel 1.1 Data Siswa Yayasan SMP An-Nuriyyah Bumiayu

Tahun/ Kelas	2019-2020	2020-2021	2022-2023
7 (1 SMP)	275	221	244
8 (2 SMP)	208	244	207
9 (3 SMP)	207	192	230
Total	690	657	681

Gambar 1.1 Diagram Batang Jumlah Pelajar



Sumber: Yayasan Sekolah Menengah Pertama An-Nuriyyah Bumiayu

Berdasarkan tabel di atas jelas bahwasannya rekapitulasi jumlah pelajar di Yayasan SMP An-Nuriyyah Bumiayu pada tahun ajaran 2019-2020 hingga 2022-2023 mengalami naik turun dalam hal ini disebabkan karena kurangnya sebuah komunikasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena kurangnya informasi sehingga menyebabkan jumlah pelajar yang masuk menjadi berkurang. Terjadi tingkat penurunan jumlah pelajar bisa dilihat dalam tabel di atas pada tahun tersebut mengalami penurunan yang tadinya pada tahun ajaran 2019-2020 berjumlah 690 pelajar namun pada tahun ajaran 2020-2021 terjadi penurunan dengan jumlah 657 pelajar terdaftar. Setelah survey pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan An-Nuriyyah Bumiayu terdapat faktor kurangnya komunikasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan

yang mungkin mempengaruhi penurunan kinerja karyawan sehingga berakibat pada penurunan jumlah pelajar.

Menurut Bangun (2017:95) komunikasi merupakan suatu hal yang krusial untuk berkomunikasi atau menyampaikan pesan kepada atau dari pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Kesalahan dalam komunikasi vertikal berakibat buruk, dapat membahayakan, sehingga tidak dapat menarik perhatian kelompok orang yang dituju. Suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan menguntungkan dengan komunikasi vertikal yang baik dan sebaliknya. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi vertikal yang baik sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hasil dari komunikasi yang lancar dan efektif dapat terlihat dari dampak yang diberikan setelah terjadinya komunikasi. Apabila ungkapan atau pesan yang disampaikan mendapat respon yang tepat dari komunikan, maka tampak bahwa informasi tersebut diterima dengan sangat baik. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizaldi Miftah Hakim yang berjudul *“the influence of verbal communication on the performance of company employees”*, menunjukkan hasil penelitian pada variabel komunikasi verbal memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sesuatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi, sependapat dengan Ardial (2018:19) inspirasi biasanya dipahami sebagai sosok yang mempengaruhi perilaku seseorang karena inspirasi pencapaian dapat menjadi suatu komponen yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapainya. Menurut Pinder (2014) motivasi kerja merupakan gabungan dari energi internal dan eksternal yang kuat dari seorang individu untuk melakukan

perilaku yang mempunyai hubungan pada pekerjaan dengan tujuan menentukan arah, intensitas, serta durasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Van Thang dan Nghi (2022) dengan judul “*the effect to work motivation on employee performance: the case at OTSUKA Japan Company*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa “motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan”, sedangkan penelitian Khairunnisa, Bahari, dan Effendy (2021) yang berjudul “*effect to workload, compensation, and motivation on employee performance at Madani Medan General Hospital*”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa “motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan”.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, menurut Hersey dan Blanchard (1982) gaya kepemimpinan situasional dapat berupa gaya kepemimpinan yang berpusat pada kesesuaian atau efektivitas gaya kepemimpinan yang mengacu pada perkembangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas-tugas tertentu. Menurut Hersey, et al. (2006) perilaku dan gaya kepemimpinan bersifat situasional. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Dewi (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. BPR Sarikusuma Surya, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ikhfidh Fii Haasyabillah, Turah Slamet (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Binaljarahdam Kodam Jaya, Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut survey pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan pada yayasan An-Nuriyyah diketahui bahwa salah satu permasalahan adalah kurangnya bentuk komunikasi, seperti penilaian dan apresiasi dari pimpinan kepada karyawannya. Masalah tersebut dapat menghambat kinerja mereka, sehingga perlu adanya evaluasi dari pimpinan organisasi dalam mengatasi masalah komunikasi dalam organisasi. Baiknya komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerjanya pun akan meningkat.

Kemudian terdapat juga permasalahan yang terjadi pada tingkat motivasi kerja karyawan yayasan An-Nuriyyah Bumiayu, seperti pimpinan yang kurang memberikan penghargaan terhadap karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini perlu adanya kepekaan pemimpin dalam memberikan dorongan motivasi berupa penghargaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan melakukan pekerjaannya dengan baik agar mendorong motivasi mereka dalam bekerja semakin meningkat. Inspirasi kerja yang hebat akan menghasilkan dan memajukan pelaksanaan perwakilan yang hebat sesuai dengan keinginan organisasi.

Adapun persoalan lain yang terjadi terkait dengan gaya kepemimpinan, dimana sejumlah karyawan kurang nyaman akan pimpinan dalam menjalankan kekuasaannya seperti menekan karyawan untuk meningkatkan kinerja tanpa melihat batas kemampuan karyawan. Hal ini perlu adanya evaluasi diri dari seorang pemimpin dalam menjalankan kekuasaannya dengan baik. Pemimpin yang bersikap baik terhadap karyawan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Selly Armasari (2020) dengan judul *“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru”*, dengan hasil penelitian yang mengemukakan bahwasannya “variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru”. Penelitian ini bisa ditarik kesimpulan bahwasannya “komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai”, namun penelitian yang dilakukan Abdullah (2018) menyebutkan bahwasannya “motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Upaya pemberian motivasi tidaklah sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan pada hasil terdahulu.

Selain motivasi, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di dalamnya perilaku, nilai-nilai, dan strategi yang diterapkan untuk memotivasi anggota kelompok menuju hasil yang diinginkan oleh organisasi. Dengan menciptakan hubungan yang positif antara pemimpin dan karyawan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada, akan tercipta rasa aman dan nyaman yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pristanti (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh Yani (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena pemimpin yang tidak memahami situasi dan kondisi dalam

organisasi serta hubungan antara pemimpin dan karyawan tidak baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan gambaran keajaiban di atas, analisis ingin menganalisis apakah pesan yang disampaikan melalui komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan dapat ditangkap dengan tepat sehingga terdapat variabel yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja eksekutif. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat diketahui melalui penelitian ini yang dapat melihat bagaimana komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dalam penelitian ini mengajukan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah komunikasi vertikal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi vertikal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini harapannya mampu memperkaya bahan referensi penelitian dan dapat menjadi sumber bacaan pada lingkungan program studi Ilmu Komunikasi.

Hasil pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan perkembangan pada program studi Ilmu Komunikasi sehingga nantinya dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis berikutnya di masa mendatang.

1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang positif kepada pimpinan Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu dalam menentukan kebijakan bagi karyawan.

1.4.3 Secara Sosial

Penelitian ini harapannya mampu menjadi masukan untuk para pihak lainnya yang terlibat di dunia pendidikan, bisnis, dan sebagainya untuk menjadi pimpinan yang dapat menjadi inspirasi orang lain.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Paradigma Penelitian

Paradigma dapat menjadi penyelidikan pemikiran dari analisis yang berisi bagaimana analisis melihat realitas, memikirkan fenomena, dan strategi yang digunakan dalam menerjemahkan penemuan. Pilihan pandangan dunia penelitian menggambarkan pilihan keyakinan yang mendasari dan memandu seluruh pegangan penelitian. Paradigma penelitian memutuskan isu apa yang ditangani dan jenis klarifikasi apa yang memuaskan (Batubara, 2017)

Oleh karena itu, seolah-olah kebenaran dapat diakui, apa pun yang bukan fakta atau indikasi mengandung makna yang tidak dapat diakui. Pendekatan yang digunakan dalam pandangan dunia ini mungkin adalah pendekatan kuantitatif.

Paradigma positivisme memiliki beberapa asumsi (Irwan, 2018) yakni:

- a. Memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang empiris dan bersifat nyata, bebas dari kesadaran manusia, objektif, dan alamiah.
- b. Hubungan sosial yang terjadi pada sebuah fenomena sosial di kehidupan manusia dapat diketahui.
- c. *Science* adalah konfirmasi dengan menarik kesimpulan, ditentukan dari yang umum dan teoritis agar benar-benar asli. Disimpulkan dari semua hukum inklusif yang digunakan untuk memperjelas dan menghubungkan peristiwa sosial. Ilmu pengetahuan harus diketahui dengan cara perhitungan, dapat diterima akal, dan terbukti dalam fakta-fakta berdasarkan pengalaman yang terjadi.

1.5.2 *State of The Art*

Menurut Prof. Dr. Husein Umar, “*State of the Art*” yakni rancangan penelitian dimana terdapat kebaruan jika dibandingkan penelitian terdahulu. Fungsi dari “*State of the Art*” adalah guna mengetahui pertumbuhan ilmu pada penelitian serta masalah umum yang diteliti sehingga peneliti mampu merumuskan masalah dalam penelitian. *State of the Art*, bertujuan supaya peneliti tidak men-*duplikasi* pada penelitian terdahulu sehingga terdapat kebaruan dari penelitian yang dilakukan. Dengan *State of the Art* menjadikan sebuah pembeda dalam penelitian meliputi kebaruan pada masalah yang terjadi, metode yang digunakan, lokasi penelitian, hasil yang diperoleh dalam penelitian yang sedang dilakukan dari penelitian terdahulu.

Tabel 1.2

State of the Art

No	Nama	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
1	Selly Armasari (2020)	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polresta Pekanbaru	Merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan dan data yang diperoleh	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

			menggunakan kuesioner	
2	Muhammad Ilham Fajrian (2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin	Jenis penelitian yang digunakan bersifat data kuantitatif. Dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang berjumlah 28. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan dan data yang diperoleh menggunakan kuesioner.

3	Dennise Nurillah Salahudin, Victor PK Lengkong, Joy Elly Tulung (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kota Kotamobagu	Menggunakan penelitian kuantitatif, dan analisis deksriptif	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--	---	---	--

Terdapat perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian di atas, diantaranya:

1. Pada penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polresta Pekanbaru” yang diteliti oleh Selly Armasari (2020) meneliti perihal “komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai”, sedangkan dalam penelitian saya meneliti mengenai komunikasi vertikal, motivasi, serta gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.

2. Pada penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Verbal dan Komunikasi Nonverbal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin” yang diteliti oleh Muhammad Ilham Fajrian (2018) terdapat perbedaan dimana sampel penelitian berjumlah 28 responden serta meneliti komunikasi verbal dan nonverbal, sedangkan pada penelitian saya hanya berfokus pada komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan dengan jumlah sampel 46 responden.
3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kota Kotamobagu” yang diteliti oleh Dennise Nurillah Salahudin, Victor PK Lengkong, Joy Elly Tulung (2018) terdapat perbedaan pada hasil penelitian ini komunikasi dan gaya kepemimpinannya tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saya meneliti mengenai komunikasi vertikal, motivasi serta gaya kepemimpinan sehingga sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kebaruan pada penelitian yang akan dilakukan adalah dari sisi teori, objek, dan subjek dalam penelitian. Dimana objek pada penelitian saya meliputi “pengaruh komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” dan subjek penelitian meliputi karyawan Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu.

1.5.3 Teori

1.5.3.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Katz dan Kahn, komunikasi organisasi merupakan transmisi serta pertukaran makna informasi di suatu organisasi dan membentuk arus informasi. Oleh karena itu, komunikasi pada organisasi menyebabkan munculnya jaringan ataupun jaringan informasi di organisasi.

Proses komunikasi terjadi secara terus menerus setiap hari, baik dalam interaksi individu ataupun kelompok dan organisasi. Ketika organisasi terlibat dalam proses komunikasi, mempertimbangkan konsekuensi dan kemungkinan juga harus menjadi prioritas. Dampaknya mencakup perilaku seperti perubahan tindakan, langkah, serta kinerja individu.

1.5.3.1.1 Teori Sistem

Teori yang memandang organisasi sebagai sistem yang mencakup berbagai variabel ataupun unsur-unsur yang saling berkaitan. Pada penelitian ini, komunikasi vertikal, motivasi, serta gaya kepemimpinan merupakan variabel penting dalam suatu organisasi yang saling berkaitan.

Teori sistem dapat digunakan untuk menjelaskan komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dengan menggunakan pendekatan teori sistem, suatu organisasi dapat memahami hubungan antara komunikasi vertikal yang berperan penting dalam pertukaran informasi, motivasi yang dapat dilihat sebagai variabel yang berperan dalam memberikan semangat, dan gaya kepemimpinan mampu memberi pengaruh terhadap motivasi serta kinerja

karyawan. Organisasi dapat melihat bagaimana setiap variabel saling berkaitan dan memutuskan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja.

Teori Sistem Umum (*General System Theory*) yang Ludwig von Bertalanffy (1950) kembangkan dan konsepnya berfokus pada sistem secara umum. Meskipun komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan tidak dibahas secara khusus, teori ini dapat menggambarkan keseluruhan variabel yang saling mempengaruhi.

Ketika membahas mengenai komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi, para ahli seringkali menggabungkan berbagai teori dan pendekatan untuk menyusun pemahaman lebih lengkap dan relevan.

Teori komunikasi ini menyatakan bahwa anggota suatu organisasi diharapkan dapat melaksanakan tugas secara efektif, setia pada nilai-nilai organisasi, meningkatkan semangat dalam organisasi, bekerja secara kreatif, dan mengemukakan ide-ide inovatif untuk memperbaiki organisasi, menyatakan bahwa keputusan dipengaruhi melalui proses komunikasi.

Hasil akhir yang diharapkan dari sebuah komunikasi dapat berupa perubahan perilaku atau suasana hati penerima sesuai dengan keinginan pengirim. Akan tetapi, makna pesan bergantung pada lingkungannya. Oleh karena itu, perubahan perilaku dan suasana hati terus-menerus bergantung pada pesan yang dirasakan. Adanya kritik menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi bersifat dua arah, yaitu orang atau kelompok tertentu dapat berperan sebagai pengirim dan penerima manfaat serta saling terhubung. Melalui interaksi ini, pengirim dapat mengetahui seberapa

baik pesan yang dikirim diterima atau apakah pesan yang dikirim telah ditafsirkan secara akurat seperti yang diinginkan. Komunikasi berperan penting dalam memberikan informasi, menciptakan peraturan dan ketentuan, mempengaruhi orang lain, dan mengoordinasikan antar anggota organisasi. Secara keseluruhan, pemahaman menyeluruh tentang teori dan konsep komunikasi organisasi akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi interaksi dalam organisasi. Memahami hal ini membantu praktisi dan peneliti merancang strategi komunikasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Ketika membahas mengenai komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi, para ahli seringkali menggabungkan berbagai teori dan pendekatan untuk menyusun pemahaman lebih lengkap dan relevan.

1.5.3.2 Komunikasi Vertikal

Model Komunikasi Shannon-Weaver, menggambarkan komunikasi sebagai proses yang melibatkan komunikator, saluran, komunikan, dan *feedback*. Dalam konteks organisasi, pemahaman yang baik tentang bagaimana komunikasi vertikal dikirim dan diterima dapat membantu memastikan informasi yang jelas dan akurat.

Menurut Suherman (2020) mengemukakan bahwa komunikasi diambil dari kata '*communication*' atau '*communicare*' yang dapat diartikan 'membuat sama'. Komunikasi dalam dunia kerja sebagai kata kerja menyiratkan pertukaran pikiran, perasaan, dan data. Suatu hubungan dapat dibentuk karena komunikasi. Sementara

itu, dalam dunia kerja menyiratkan pertukaran gambar atau data yang sama, serta keterampilan mengomunikasikan pikiran.

Menurut Affifudin (2013) komunikasi vertikal mengacu pada komunikasi yang atasan terhadap bawahan maupun sebaliknya.

Tujuan komunikasi menurut William I Gordon dalam (Dyatmika, 2021) yakni:

- 1) Komunikasi Sosial, guna mengembangkan konsep diri (*personal branding*), serta membina hubungan dengan orang lain.
- 2) Komunikasi Ekspresif, mampu dilakukan secara individu atau kelompok.
- 3) Komunikasi Ritual, biasa terjadi dalam sebuah adat dan kebudayaan atau kelompok tertentu. Seperti, upacara adat, kelahiran, pernikahan, hingga upacara kematian.
- 4) Komunikasi Instrumental, sering disebut komunikasi persuasive sebab mempunyai tujuan umum seperti mengajar, menginformasikan, mempengaruhi dan merubah perilaku, serta menghibur.

Indikator yang mempengaruhi komunikasi vertikal menurut Waty (2014) dan Sidauruk (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Staff memberikan laporan
- 2) Saran-saran
- 3) Kritikan
- 4) *Job Instruction*
- 5) *Job Rationale*
- 6) Pemberian Motivasi kepada Karyawan

1.5.3.3 Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, menurut (Abraham Maslow) kebutuhan manusia dapat dikelompokkan dalam 5 tingkatan, mulai dari kebutuhan fisik hingga aktualisasi diri. Pemimpin dapat memahami dan memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan ini melalui komunikasi yang efektif dan merangsang motivasi.

Hasibuan, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2017), menyatakan bahwa “motivasi adalah dorongan yang membangkitkan keinginan dan menggerakkan kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Rivai (2009) menyatakan bahwa “motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan pribadinya”.

Usman (2013) mengungkapkan bahwa “motivasi kerja adalah sarana untuk mendorong pekerja agar bekerja lebih keras sesuai harapan. Berdasarkan pandangan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Hasibuan, sebagaimana dikutip oleh Kurniasari (2018), tujuan motivasi meliputi:

- 1) Meningkatkan antusiasme dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 4) Meningkatkan kinerja karyawan
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 6) Membangun suasana dan hubungan kerja yang harmonis

Menurut Syahyuti (2010), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa tanggungjawab
- 2) Inisiatif dan kreativitas
- 3) Semangat kerja
- 4) Dorongan mencapai tujuan

1.5.3.4 Gaya Kepemimpinan

Teori Gaya Kepemimpinan Situasional (Hersey-Blanchard), teori ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kesiapan dan kompetensi karyawan. Pemimpin yang efektif akan menggunakan komunikasi verbal untuk membimbing, memberikan dukungan, arahan sesuai dengan situasi karyawan.

Menurut Wijaya et al. (2018), gaya kepemimpinan situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aisyafarda dan Sarini (2019) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada kesesuaian dengan tingkat kematangan atau perkembangan karyawan yang relevan.

Menurut Lin (2021) gaya kepemimpinan situasional mengidentifikasi cara berpikir individu ataupun kelompok yang nantinya akan dipengaruhi dan selanjutnya terdapat kesesuaian ketentuan gaya kepemimpinan. Menurut Bahri dan Nisa (2017) menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk menunjukkan dan mempengaruhi motivasi karyawan, dengan tujuan agar mereka dapat menyelesaikannya tugas serta tanggung jawab secara efektif & efisien.

Menurut Suparman (2019), faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan antara lain:

- 1) Kekuatan dari seorang manajer yang menguasai sistem nilai, kepercayaan antara atasan dengan bawahan, kecenderungan pimpinan sendiri, dan memiliki perasaan aman atau tidak aman.
- 2) Kekuatan dari seorang karyawan antara lain seperti rasa ingin bebas, kebutuhan meningkatkan tanggung jawab, apakah mereka mempunyai bakat untuk mengatasi sebuah permasalahan, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 3) Kekuatan dan keadaan yang mencakup jenis organisasi, efektivitas dalam tim, urgensi waktu, serta kondisi masalah.

Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, menurut Kartono (2016:34) indikator kepemimpinan berikut ini:

- 1) Kemampuan dalam membuat keputusan
- 2) Kemampuan motivasi
- 3) Kemampuan berkomunikasi
- 4) Kemampuan pengendalian bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengontrol emosi

1.5.3.5 Kinerja

Performance pada intinya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah berbagai upaya yang telah dikeluarkan oleh individu dalam mencurahkan tenaga tertentu kepada pekerjaannya, Robbins (2010). Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah pencapaian kerja yang telah diperoleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2016:94), “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, ketekunan, serta waktu”. Marhawati (2022) menjelaskan bahwa “kinerja adalah kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, melalui proses kerja yang sesuai dengan standar perusahaan”. Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan hasilkan guna mencapai tujuan organisasi.

Tujuan kinerja karyawan, menurut Kasmir (2015) beberapa tujuan antara lain:

- 1) Menerapkan sanksi
- 2) Budaya kerja
- 3) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 4) Kesempatan kerja adil
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Kebutuhan Latihan dan karier
- 7) Keputusan penempatan
- 8) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Pelaksanaan tugas
- 3) Kuantitas
- 4) Kualitas

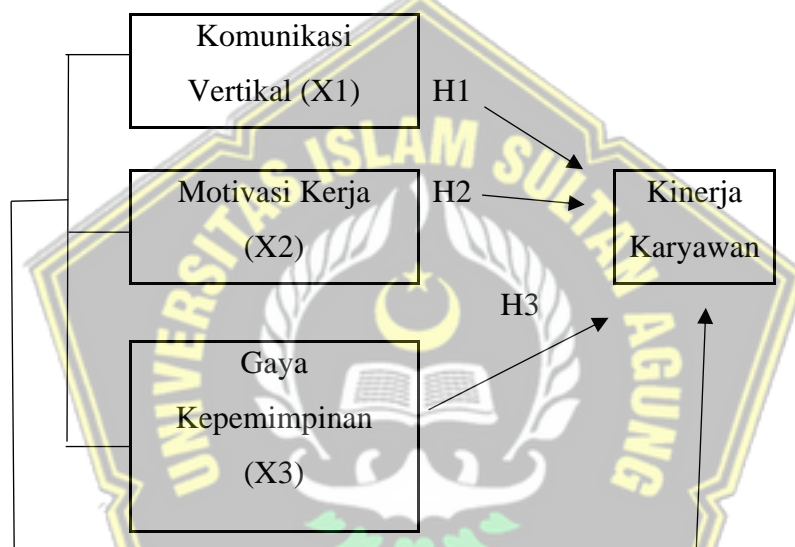
1.5.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah alur berpikir logis dari peneliti yang dipandu oleh teori untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel adalah konsep yang memiliki variasi nilai di antara sekelompok objek. (Suryadi, Darmawan, dan Mulyadi, 2019). Variabel pada penelitian ini meliputi dua variabel yakni variabel bebas (X) & variabel terikat (Y).

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini mencakup Komunikasi Vertikal (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan, kerangka pemikiran dapat disusun sebagai berikut.

Tabel 1.3 Kerangka Pemikiran



Tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak variabel independen terhadap variabel dependen. . Dalam studi ini, variabel independen (X) mencakup komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan, sementara variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan..

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Cooper dan Schindler dalam (Suryadi, Darmawan, dan Mulyadi, 2019) adalah sebuah proposisi yang dirumuskan untuk diuji secara empiris dan merupakan sebuah pernyataan sementara yang menjelaskan hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas

(X) Komunikasi Vertikal, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H1: Komunikasi vertikal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.7 Definisi Konseptual

1.7.1 Komunikasi Vertikal (X1)

Menurut Astri Rumondang Banjarnahor dkk yang dimuat dalam buku Dasar-Dasar Komunikasi Organisasi (2022) karya Astri Rumondang dkk. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berasal dari satu tingkatan dalam suatu organisasi, dari atas ke bawah, atau sebaliknya. Kunci utama komunikasi vertikal adalah hubungan antara yang menyampaikan dengan yang dikomunikasikan. perbedaan tingkat dan timbal balik. Komunikator tidak hanya bisa menjadi komunikator, tetapi juga atasan dan bawahan. Proses dua arah ini membuat komunikasi lebih mudah dipahami dan meminimalkan kesalahpahaman.

1.7.2 Motivasi (X2)

Menurut Nasrullah (2017) motivasi kerja merupakan suatu cara yang dapat mendorong gairah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang dimiliki dapat berupa semangat, ketekunan, dan disiplin dalam melakukan pekerjaan.

1.7.3 Gaya Kepemimpinan (X3)

Menurut Arianty (2015) gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan disesuaikan dengan situasi yang ada. Hubungan baik yang terjalin antara pemimpin dengan anggotanya yang dilihat dari situasi dan kondisi maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga dapat berdampak positif pada organisasi.

1.7.4 Kinerja Karyawan (Y)

Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh setiap tenaga kerja dalam perusahaan, berdasarkan persyaratan dan standar perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga harus mempertimbangkan kualitas kerja mereka. Kinerja karyawan yang baik mampu dilihat berdasarkan hasil kerjanya dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan serta perilaku kerja yang baik sesuai standar pekerjaan yang ada di sebuah organisasi dalam melaksanakan hasil tujuan organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas dan eksistensi perusahaan.

1.8 Definisi Operasional

Menurut Suryadi, Darmawan, dan Mulyadi (2019) definisi operasional adalah proses penjelasan pada suatu konsep dalam penelitian dengan cara menjelaskan konsep tersebut akan diukur dengan indikator dari variabel yang ada di dalam penelitian.

Tabel 1.4 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi Vertikal (X1)	1) Staff memberikan laporan 2) Saran-saran 3) Kritikan 4) <i>Job Instruction</i> 5) <i>Job Rationale</i> 6) Pemberian Motivasi kepada Karyawan	<i>Likert</i>
Motivasi (X2)	1) Rasa tanggung jawab 2) Inisiatif dan kreativitas 3) Semangat kerja 4) Dorongan mencapai tujuan	<i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan (X3)	1) Kemampuan mengambil keputusan 2) Kemampuan motivasi	<i>Likert</i>

	3) Kemampuan komunikasi 4) Kemampuan pengendalian bawahan 5) Tanggung jawab 6) Kemampuan mengendalikan emosional	
Kinerja Karyawan (Y)	1) Tanggung jawab 2) Pelaksanaan tugas 3) Kuantitas 4) Kualitas	<i>Likert</i>

1.9 Metodologi Penelitian

1.9.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan penelitian variabel pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan variabel yang ditetapkan, dan analisis data secara kuantitatif untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2014). Tujuannya adalah untuk menganalisis data dalam bentuk angka, yang kemudian dijelaskan secara terperinci.

1.9.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu yang berlokasi di Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Penentuan lokasi bertujuan untuk mempermudah atau memperjelas target penelitian. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut karena belum

ditemukan penelitian lain yang serupa dengan penelitian ini. Dengan subjek penelitian adalah karyawan Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu.

1.9.3 Populasi dan Sampel

1.9.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah total objek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti guna diteliti serta kemudian ditarik kesimpulan (Sujarweni, 2015). Populasi dalam penelitian ini yakni jumlah seluruh karyawan di Yayasan Sekolah Menengan An-Nuriyyah. Peneliti sudah melakukan observasi sehingga diketahui populasi yang ada dalam yayasan ini berjumlah 46 karyawan.

Tabel 1.5

Jumlah karyawan Yayasan SMP An-Nuriyyah Bumiayu

No	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
1	21	25	46

Sumber: Yayasan SMP An-Nuriyyah Bumiayu

1.9.3.2 Sampel

Sampel yaitu sebagian elemen pada populasi dalam penelitian (Suryadi, Darmawan, dan Mulyadi, 2019).

Dengan demikian, untuk mengantisipasi kerusakan data, maka penelitian ini melibatkan 46 responden sebagai jumlah sampel yang diambil.

1.9.4 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013), teknik sampling merupakan metode untuk memperoleh sampel dan menentukan siapa yang akan menjadi bagian dari penelitian.

Total Sampling adalah teknik yang dipakai dalam penelitian ini. Dimana peneliti menentukan terlebih dahulu kriteria responden untuk diteliti yang dapat dipilih sebagai sampel.

Pemilihan teknik *total sampling* digunakan peneliti karena untuk mengurangi terjadinya kerusakan data. Maka dari itu, penentuan sampel oleh peneliti untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Dimana total sampel yang akan diteliti berjumlah 46 responden.

1.9.5 Sumber Data

Dalam penelitian ini dikumpulkan yang berasal dari sumber primer dan sekunder.

1.9.5.1 Data Primer

Mendapatkan data secara langsung melalui subjek penelitian. Dimana peneliti mendapatkan langsung dari observasi lapangan dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang kemudian menjadi sampel.

1.9.5.2 Data Sekunder

Mendapatkan data tidak secara langsung melalui subjek penelitian, melainkan melalui berbagai sumber terkait yang sama (Suryadi, Darmawan, dan Mulyadi,

2019). Secara umum berbentuk laporan, catatan, dan data yang dipublikasikan ataupun tidak dipublikasikan.

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang digunakan dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan peneliti.

1.9.6.1 Kuesioner

Karena penelitian ini berupa penelitian kuantitatif, maka teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner yakni rangkaian pertanyaan ataupun pernyataan yang digunakan peneliti sebagai alat penelitian yang harus dijawab oleh responden (Suryadi, Darmawan, dan Mulyadi, 2019). Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan atau angket untuk mengungkapkan data tentang variabel peneliti yaitu komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Kuesioner disusun dengan Skala Likert (*Likert Scale*) dipakai saat mengukur pendapat dengan susunan lima jawaban yaitu: “SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).”

1.9.6.2 Wawancara

Proses di mana peneliti berinteraksi langsung dengan responden untuk mengumpulkan data dan informasi secara mendalam (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, responden yang akan digunakan mencakup seluruh jumlah karyawan.

1.9.6.3 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik untuk memperoleh data dan informasi dari catatan, transkrip, buku, arsip foto, dan keterangan lainnya yang mendukung metode kuesioner dan bertujuan melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan (Suharsimi Arikunto, 2014:274).

1.9.7 Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data melibatkan pengolahan data yang telah diperoleh dari responden atau sumber lain (Sugiyono, 2014). Pengolahan data ini menghasilkan gambaran dan hasil. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.9.7.1 Analisis Tabulasi Sederhana

Dalam analisis tabulasi ini, data yang didapatkan diselesaikan kembali dalam bentuk persentase.

$$P = \frac{f_i \times 100\%}{\sum f_i}$$

Keterangan:

P = persentase responden yang memilih kategori tertentu

f_i = jumlah responden yang memilih kategori tertentu

$\sum f_i$ = banyaknya jumlah responden

1.9.7.2 Skala Pengukuran

Peneliti menggunakan skala likert dalam penelitian untuk skala pengukurannya. Skala *Likert* dipakai guna menilai persepsi individu ataupun kelompok terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2013).

Tabel 1.6

Skala Pengukuran *Likert*

Skala	Keterangan	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

1.9.7.3 Rentang Skala

$$R_s = \frac{R \text{ (bobot)}}{M}$$

Keterangan:

R (bobot) = bobot terbesar - bobot terkecil

M = banyaknya kategori bobot

Rentang skala yang digunakan pada penelitian ini berkisar 1 sampai 5, sehingga rentang skala penilaiannya adalah:

$$R_s = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Tabel 1.7
Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria Kepuasan
1	0,00 -1,80	Sangat Tidak Berpengaruh
2	1,81 - 2,60	Tidak Berpengaruh
3	2,61 - 3,40	Netral
4	3,41 - 4,20	Berpengaruh
5	4,21 – 5,00	Sangat Berpengaruh

1.9.8 Validitas Data

Menurut Suryadi, Darmawan, dan Mulyadi (2019), pengujian ini digunakan untuk menentukan dan mengukur validitas sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika dapat mengungkapkan konsep yang diukur dan memberikan informasi yang akurat. Sebuah variabel dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, variabel tersebut dianggap tidak valid.

Rumus korelasi *product moment*:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien *product moment*

n = jumlah individu dalam sampel

X = skor setiap item

Y = skor total seluruh item

1.9.9 Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu rangkaian alat mengukur yang dipakai guna menguji suatu kuesioner tersebut akurat. Dalam uji reliabilitas dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Ghozali (2014) kuesioner dapat digunakan dan dinyatakan konsisten atau akurat apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Apabila “nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ ” maka kuesioner “tidak dapat digunakan”.

Metode ini digunakan apabila instrumen pertanyaan dalam menggunakan skala *Likert*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien *Alpha Cronbach*

k = jumlah butir pertanyaan dalam instrumen

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir-butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

Kisaran nilai koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0 (tidak ada realibilitas), dan 1 (realibilitas sangat tinggi). Sehingga dapat diketahui bahwa menurut Budiastuti dan Bandur (2018) menentukan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Tabel 1.8

Kategori Reliabilitas Berdasarkan Nilai

Nilai Alpha Cronbach	Kategori Reliabilitas
0,90 - 1,0	Sangat Tinggi
0,70 - 0,89	Tinggi
0,40 - 0,69	Cukup
0,20 - 0,39	Rendah
0,0 - 0,19	Sangat Rendah

1.9.10 Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2014) menyatakan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji hipotesis agar model regresi yang dihasilkan dapat menjadi estimator linear yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari empat jenis, yaitu:

1.9.10.1 Uji Normalitas

Titik uji ini untuk memutuskan apakah demonstrasi kambuh, serta faktor otonom dan subordinat, memiliki penyebaran informasi yang khas atau hampir normal. Pertunjukan kambuh yang hebat harus tampak seperti penyampaian informasi yang biasa, dan strategi kelaziman yang digunakan mencakup investigasi grafis dan variabel.

Dasar dalam pengambilan keputusan dalam menguji normalitas yaitu:

- a. Data terdistribusi normal jika nilai signifikansi $< 0,05$. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, model regresi memenuhi uji normalitas.
- b. Data tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Jika data menyimpang jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak lulus uji normalitas.

1.9.10.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel X dan Y membentuk garis lurus. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 dan tingkat signifikansi linearitas sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi deviasi linearitas $> 0,05$, kedua variabel dianggap linear, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut dianggap tidak linear (Ghozali, 2011).

1.9.10.3 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah model regresi dipengaruhi oleh korelasi antar variabel bebas. Ghozali (2014) menyatakan bahwa model regresi yang baik tidak seharusnya memiliki korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Umumnya, multikolinearitas dianggap ada jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau jika nilai VIF > 10 .

1.9.10.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan variance dalam model regresi. Jika variance residual bervariasi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengecek apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak, yaitu:

- a. Jika “nilai t hitung $<$ t tabel, dan nilai signifikansi $>$ 0,05” maka dapat dikatakan bahwa “tidak terjadi masalah heteroskedastisitas”.
- b. Jika “nilai t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05” maka dapat dikatakan bahwa “terjadi masalah heteroskedastisitas”.

1.9.11 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan metode uji T dan uji F . Uji T digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sementara uji F digunakan untuk menguji hipotesis mengenai keseluruhan variabel dalam penelitian. Standar uji statistik menurut Sugiyono (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika “nilai signifikansi $\text{sig} <$ (lebih kecil dari 0,05)” maka “ H_0 ditolak dan H_1 diterima”
- 2) Jika “ t hitung $>$ (lebih besar dari) t table” maka “ H_0 ditolak dan H_1 diterima”
- 3) Jika “ f hitung $>$ (lebih besar dari) f table” maka “ H_0 ditolak dan H_1 diterima”

1.9.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Dikarenakan peneliti menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan lebih dari dua variabel maka penelitian digunakan dengan Regresi Linear Berganda. Menurut Suyono (2015) analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dua ataupun lebih variabel bebas (X) terhadap variabel lainnya (Y). Teknik dalam menguji hipotesis ataupun dugaan sementara yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Model regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁X₂ = Komunikasi Vertikal, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

a = konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi atau prediksi yang menunjukkan peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel



BAB II

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

2.1 Sejarah Berdirinya Pendidikan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu

Latar Belakang Berdirinya SMA An-Nuriyyah Bumiayu Pondok Pesantren An-Nuriyyah didirikan (disetujui sebagai korporasi) pada tanggal 1 April 1974. Namun bibit dari pondok pesantren An-Nuriyyah Bumiayu sebenarnya baru lahir pada tahun 1940-an. Artinya, sejak pendiri K.H. Abu Nur Jazuli Amaith Al-Khafidz. Awalnya Pondok Pesantren An-Nuriyyah Bumiayu hanya menerima santri yang mampu menghafal Al-Quran. Majelis Ta'lim yang menjadi pendahulu pondok pesantren masih eksis hingga saat ini, dan penanggung jawab utamanya adalah Hj. Muzalfa Azhari. Sejak awal tahun 1980an, pondok pesantren An-Nuriyyah Bumiayu membuka sekolah reguler atau bersifat umum tanpa meninggalkan akarnya pada pendidikan Al-Quran. SMP An-Nuriyyah Bumiayu berdiri sejak tahun 1978, dan dalam proses perkembangannya, penanggung jawab pondok pesantren An-Nuriyyah Bumiayu telah mendapat minat tidak hanya dari kalangan siswa SMP saja namun juga dari kalangan usia SMA. Oleh karena itu, lahirlah gagasan untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi di luar sekolah menengah pertama. SMA An-Nuriyyah Bumiayu didirikan pada tahun 1982. Diharapkan para siswa yang bersekolah di SMP An-Nuriyyah Bumiayu dapat melanjutkan studinya di SMA An-Nuriyyah Bumiayu dan pihak pondok pesantren An-Nuriyyah Bumiayu akan memberikan tambahan agar siswa memiliki waktu lebih banyak untuk mempersiapkan diri dengan memberikan bekal lebih baik.

2.2 Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah

a. Visi:

"Terwujudnya manusia yang bertaqwa, cerdas, kreatif, dan berwawasan qur'ani"

b. Misi:

- 1) Menciptakan keunggulan lokal dengan karakteristik pendidikan Al-Qur'an.
- 2) Menciptakan suasana pembelajaran, bimbingan dan pelatihan dengan mendasarkan diri pada kaidah-kaidah ilmiah.
- 3) Mendorong siswa untuk menemukan kemampuan, minat dan bakat untuk persiapan diri menyesuaikan dengan masyarakat lingkungannya.
- 4) Menginternalisasi nilai-nilai kemanusiaan yang beradab dan bertanggung jawab.
- 5) Menginternalisasi nilai-nilai ketaqwaan dalam kehidupan sehari-hari.

c. Tujuan:

- 1) Menjadi pusat pendidikan yang mengembangkan nilai-nilai Al- Qur'an.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan membaca Al- Qur'an, seni membaca Al-Qur'an, hafalan Al-Qur'an serta menafsirkan Al-Qur'an.
- 3) Menjadi pusat pendidikan islam yang mengaplikasikan kaidah-kaidah ilmiah dan bertanggungjawab.
- 4) Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dibidang keilmuan dan teknologi yang terus-menerus dan berkesinambungan.

- 5) Mempersiapkan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perubahan yang dinamis.

2.3 Analisis Hasil Observasi

a. Kondisi fisik sekolah

Yayasan Sekolah An-Nuriyyah Bumiayu merupakan sekolah swasta yang terletak di Kecamatan Bumiayu, tepatnya ber-alamat di jalan H. Iksan No. 55, Bandung Dage, Dukuh Bandung, Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes. Sekolah An-Nuriyyah Bumiayu telah dilengkapi dengan sarana serta prasarana yang mampu menunjang aktivitas belajar dan mengajar.

Adapun sarana dan prasarana di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu meliputi gedung sekolah dengan ruang belajar, ruang guru, ruang penunjang, dan lapangan yang biasanya dipakai upacara dan olahraga.

Adapun situasi sekolah ini selengkapnya adalah:

- 1) Ruang Kelas
 - a. Kelas VII sebanyak tujuh kelas
 - b. Kelas VIII sebanyak tujuh kelas
 - c. Kelas IX sebanyak enam kelas
- 2) Ruang praktik dan ruang penunjang
 - a. Ruang Kepala Sekolah
 - b. Ruang Guru
 - c. Ruang BK
 - d. Ruang Tata Usaha

- e. Laboratorium Bahasa
- f. Laboratorium Komputer
- g. Laboratorium Biologi
- h. Laboratorium Kimia
- i. Aula
- j. Perpustakaan
- k. Ruang UKS
- l. Ruang OSIS
- m. Tempat Parkir
- n. Lapangan Upacara (serta lapangan untuk olahraga)
- o. Mushola
- p. Toilet
- q. Koperasi

b. Kondisi non-fisik sekolah

Kondisi non-fisik di sekolah An-Nuriyyah Bumiayu mencakup kurikulum yang digunakan, potensi guru, dan potensi siswa.

1) Kurikulum sekolah

Kurikulum yang digunakan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu adalah Kurikulum Merdeka.

2) Potensi tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu meliputi guru, tenaga administrasi, keamanan, tenaga kebersihan, dan satpam.

Seluruh tenaga kependidikan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu tergolong bernilai disiplin dan penuh perhatian serta kepedulian tinggi. Hal tersebut terlihat dari kecermatan siswa saat memasuki kelas setelah bel berbunyi dan pulang setelah bel berbunyi serta adanya indikator lain mengenai tingkat disiplin dan minat juga kepedulian yang tinggi.

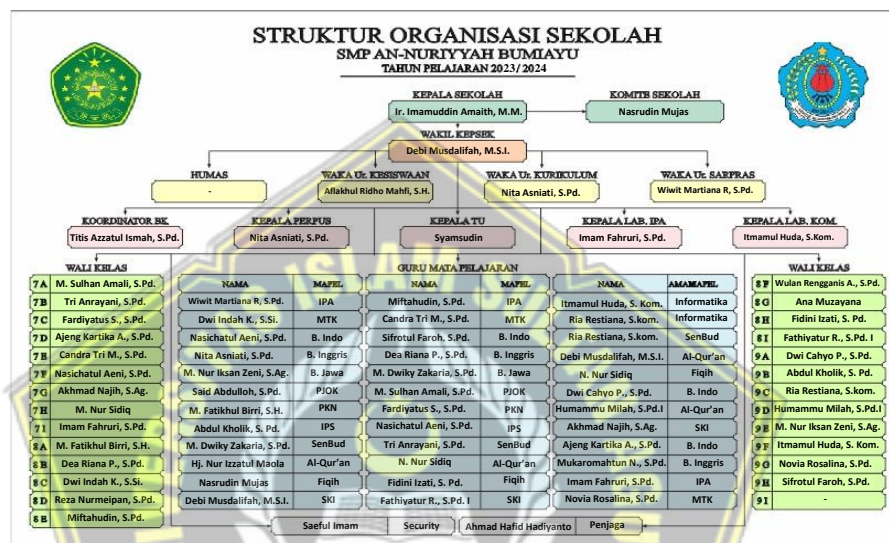
Tabel 2.1 Daftar Karyawan

No.	Nama	Jabatan
1	Ir. Imammudin Amaith, MM	Kep. Sekolah
2	Debi Musdalifah, M.S.I	Waka Sekolah
3	Wiwit Martiana Rahayu, S.Pd	Ur. Kurikulum
4	M. Ibnu Tsaman M, S.Pd	Ur. Kesiswaan
5	Yasin Solakhudin, S.Pd	Ur. Sarpras
6	Amin Mubarak, S.Pd.I	BP
7	Giyah Sugiyati, S.Pd	BP
8	Titis Azzatul Ismah, S.Pd	BP
9	M. Nur Ikhsan Zeni, S.Ag	Wakel 7-A
10	Rifka Nurbaeti, S.Pd.I	Wakel 7-B
11	Fardiyatus Shofanah, S.Pd	Wakel 7-C
12	Mukaromatun Ningsih, S.Pd	Wakel 7-E
13	Sahlan Azizi, S.Pd.I	Wakel 7-F
14	Ibnu Affan, S.Pd	Wakel 7-G
15	Miftahudin, S.Pd	Wakel 8-A

16	Nita Asniati, S.Pd	Wakel 8-B
17	Sudarmono, S.Pd	Wakel 8-C
18	Abdul Kholik, S.Pd	Wakel 8-D
19	Elfika Ifhani, S.Pd	Wakel 8-E
20	Lu'luatul Afiyah, S.Pd	Wakel 8-F
21	Akhmad Najih, S.Ag	Wakel 8-G
22	Fathiyatur Rahmah, S.Pd.I	Wakel 9-A
23	Dwi Indah Komalasari, S.Si	Wakel 9-B
24	Tantika Jaeni V, S.Pd	Wakel 9-C
25	Nani Fajarwati, S.Pt	Wakel 9-D
26	Wahyu Hidayat K, S.Pd	Wakel 9-E
27	Dea Riana P, S.Pd	Wakel 9-F
28	Ian Try Antono, S.Pd	Wakel 7-D
29	Ahya Suhaela	Guru
30	Hj. Nur Izzatul Maola	Guru
31	Nasrudin	Guru
32	Alam Panji Imania, S.Pd	Guru
33	Ahmad Muzaki	Operator
34	Syamsudin	Ka. TU
35	Agus Suraya	Staff TU
36	M. Nur Sidik	Staff TU
37	Andin Eka Lestari	Bendahara

38	Saeful Imam	Security
39	Komarudin	Tk. Kebun

Gambar 2.1 Struktur Organisasi



c. Potensi Siswa

Potensi siswa pada Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu baik secara akademik maupun non-akademik dengan menunjukkan adanya peningkatan seiring berjalannya waktu.

1) Potensi akademik siswa

Potensi siswa dalam bidang akademik dapat tercermin dari nilai dan partisipasinya dalam mengikuti olimpiade.

2) Potensi non-akademik siswa

Adapun kegiatan di Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu yang dapat menunjang potensi siswa di antaranya yaitu:

- a. Pramuka
- b. Kepemimpinan (OSIS)
- c. Palang Merah Remaja
- d. Futsal
- e. Paskibra
- f. Marawis dan hadroh
- g. Bahasa Inggris
- h. Komputer
- i. Baca tulis Al-Qur'an

d. Hubungan Sekolah Dengan Lingkungan Masyarakat

Menetapkan berbagai kebijakan untuk memperkuat lingkungan sekolah dan mengoptimalkan kinerja sekolah serta keberhasilan suatu sekolah bergantung pada dukungan masyarakat sekitar. Lokasinya yang sangat dekat dengan jalan utama sehingga memudahkan akses siswa untuk menuju sekolah.

e. Kelebihan dan Kekurangan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu

1) Kelebihan

Merupakan sekolah swasta yang berlokasi di Kecamatan Bumiayu. Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu mempunyai sarana dan prasarana seperti gedung sekolah dengan ruang belajar, ruang penunjang, kantor, dan halaman sekolah yang dapat dipakai upacara, olahraga (basket, sepak bola), dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Kegiatan ekstrakurikuler di An-Nuriyyah Bumiayu antara lain pramuka, PMR, futsal, paskibra, marawis dan hadroh, Bahasa Inggris, komputer, serta membaca dan menulis Al-Quran (BTQ).

Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu yakni sekolah yang ada di naungan lembaga pendidikan oleh Yayasan An-Nuriyyah, sehingga sebagian besar siswa dan siswinya merupakan santri dari pondok pesantren An-Nuriyyah Bumiayu yang memasukkan ilmu agama dalam proses pembelajarannya. Setiap pagi, siswa melakukan tadarus Al-Qur'an di setiap kelas sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Kegiatan pendidikan dan pembelajaran di Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu didukung dengan buku-buku yang ada pada perpustakaan dan fasilitas lain yang bisa dimanfaatkan secara efektif, guru-guru yang berkompeten, serta lingkungan pendidikan yang nyaman dan bersih sehingga meningkatkan keinginan belajar siswa.

2) Kekurangan

Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu juga terdapat kekurangan. Kekurangan di Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu adalah pada tata letak gedung sekolah. Terdapat bangunan yang terpisah dari gedung utama An-Nuriyyah Bumiayu, karena letaknya di gedung yang terpisah dari gedung utama An-Nuriyyah Bumiayu menyebabkan beberapa ruangan terlalu jauh dari ruang guru serta ruang kepala sekolah, dan memerlukan waktu untuk menuju perpustakaan dan kantor tata usaha. Selain itu, terdapat beberapa fasilitas seperti LCD *proyektor* yang berhenti berfungsi di beberapa kelas, beberapa kelas mengalami kerusakan bertahap, tempat parkir tidak mencukupi, dan tidak terdapat kantin.

2.4 Kinerja Karyawan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara lapangan yang peneliti lakukan diketahui bahwa kinerja karyawan di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu dapat dikatakan positif atau baik. Mereka telah bekerja sesuai dengan pedoman Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sesuai dengan kebijakan kurikulum merdeka dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar secara daring ataupun luring.

Proses pembelajaran daring tidak membebani peserta didik dengan keharusan menyelesaikan pencapaian kurikulum merdeka, tugas dan kegiatan juga disesuaikan dengan minat dan kondisi peserta didik, serta mempertimbangkan akses serta fasilitas belajar yang tersedia berdasarkan kriteria tertentu.

Kinerja karyawan dapat dicapai dalam organisasi (sekolah) di Yayasan An-Nuriyyah Bumiayu sesuai dengan moral, etika, tanpa melanggar hukum, dan sesuai wewenang serta tanggungjawab yang diberi oleh sekolah untuk memenuhi visi, misi serta tujuan sekolah secara resmi. Kinerja karyawan dapat diukur dari tanggung jawab, profesionalisme, dan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari usaha seorang karyawan yang terlihat dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap saat melaksanakan pekerjaan, yang tercermin dari penampilan, perilaku, dan prestasi kerja karyawan tersebut.



BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Pada bab ini akan peneliti sajikan temuan data yang didapatkan dari hasil lapangan mengenai “Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu”. Dengan tersajinya data yang telah didapat peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu.

3.1 Karakteristik Responden

Responden yang dipilih peneliti untuk menjadi sumber informasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Peneliti melakukan pemetaan berdasarkan jenis kelamin. Total responden di penelitian ini adalah 46 orang. Hasil dari jawaban responden akan dibahas dan dilakukan pengujian, adapun deskripsi dari responden ditampilkan dalam tabel berikut.

3.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 3.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	46%
Perempuan	25	54%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.1 dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 dengan persentase 46%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 dengan persentase 54%. Hal tersebut menunjukkan bahwa “mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.”

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut merupakan hasil jawaban dari masing-masing indikator variabel dalam penelitian.

3.2.1 Komunikasi Vertikal

Tabel 3.2 Persentase responden yang memberikan informasi menggunakan kata dan simbol yang dapat dimengerti

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Setuju	22	48%
Sangat Setuju	23	50%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.2, dikehayui bahwasannya “mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka memberikan informasi menggunakan kata dan simbol yang mudah dipahami. Ini terbukti dengan 23 responden (50%) yang

menyatakan sangat setuju, didukung oleh 22 responden (48%) yang setuju. Sementara itu, hanya 1 responden (2%) yang memberikan tanggapan netral.”

Tabel 3.3 Persentase responden yang bersedia mendiskusikan kebijakan baru dengan atasan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2%
Netral	4	9%
Setuju	18	39%
Sangat Setuju	23	50%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui bahwasannya “mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden bersedia mendiskusikan kebijakan baru dengan atasan”. Hal ini terbukti dengan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 50%. Sedangkan diketahui juga bahwasannya “responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 39%, memberikan tanggapan netral sebanyak 4 responden dengan persentase 9%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.”

Tabel 3.4 Persentase responden menggunakan ekspresi yang wajar dalam berkomunikasi dengan atasan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	3	6%
Setuju	22	48%
Sangat Setuju	21	46%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui bahwasannya “mayoritas responden setuju terhadap pernyataan bahwa responden menggunakan ekspresi yang wajar dalam berkomunikasi dengan atasan”. Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 48% ditambah dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 46%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 3 responden dengan persentase 6%.”

Tabel 3.5 Persentase responden yang mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah dipahami

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	2	4%
Setuju	18	39%
Sangat Setuju	26	57%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah dipahami.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 57% dan ditambah dengan tanggapan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 39%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 2 responden dengan persentase 4%.”

Tabel 3.6 Persentase responden yang menyatakan bahwa informasi yang disampaikan tidak berlebihan jumlah dan intensitasnya

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	2	4%
Setuju	19	41%
Sangat Setuju	25	55%
Total	46	100%

Sumber; diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa informasi yang disampaikan tidak berlebihan jumlah dan intensitasnya.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 55% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 41%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 2 responden dengan persentase 4%.”

Tabel 3.7 Persentase responden yang menyatakan bahwa sikap dalam menyampaikan informasi sangat bersahabat

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	4	9%
Setuju	18	39%
Sangat Setuju	24	52%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa sikap dalam menyampaikan informasi sangat bersahabat.” Hal ini terbukti dengan berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 52% ditambah dengan tanggapan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 39%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 4 responden dengan persentase 9%.”

3.2.2 Motivasi

Tabel 3.8 Persentase reponden yang menyatakan bahwa mampu mendorong diri dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil kinerja baik dan memuaskan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Setuju	17	37%
Sangat Setuju	28	61%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mampu mendorong diri dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil kinerja baik dan memuaskan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 61% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 37%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.”

Tabel 3.9 Persentase responden yang menyatakan bahwa mempunyai ide atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	3	7%
Setuju	18	39%
Sangat Setuju	25	54%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mereka mempunyai ide atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 54% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 39%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 3 responden dengan persentase 7%.”

Tabel 3.10 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Setuju	19	41%
Sangat Setuju	26	57%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.10 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat.” Hal ini terbukti dengan berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 57% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 41%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Tabel 3.11 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu meningkatkan kemampuan dalam mempelajari hal baru

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Setuju	16	35%
Sangat Setuju	29	63%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mampu meningkatkan kemampuan dalam mempelajari hal baru.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 63% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 35%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.”

3.2.3 Gaya Kepemimpinan

Tabel 3.12 Persentase responden yang menyatakan bahwa melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2%
Netral	2	4%
Setuju	18	39%
Sangat Setuju	25	54%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.12 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 54% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 39%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 2 responden dengan persentase 4% dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 responden 2%.”

Tabel 3.13 Persentase responden yang menyatakan bahwa memberikan motivasi berupa *reward*

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	5	10%
Setuju	19	41%
Sangat Setuju	22	48%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.13 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa memberikan motivasi berupa *reward*.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 48% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 41%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 5 responden dengan persentase 10%.”

Tabel 3.14 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu mendeskripsikan pekerjaan secara jelas

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	20	44%
Sangat Setuju	26	56%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.14 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mampu mendeskripsikan pekerjaan secara jelas.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 56% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 44%.”

Tabel 3.15 Persentase responden yang menyatakan bahwa menunjukkan cara yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2%
Netral	1	2%
Setuju	19	41%
Sangat Setuju	25	54%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.15 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa menunjukan cara yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 54% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 41%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 2% dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 responden 2%.”

Tabel 3.16 Persentase responden yang menyatakan bahwa memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	3	7%
Setuju	18	39%
Sangat Setuju	25	54%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.16 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 54% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 39%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 3 responden dengan persentase 7%.”

Tabel 3.17 Persentase responden yang menjaga amarah ketika terdapat permasalahan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	4	9%
Setuju	17	37%
Sangat Setuju	25	54%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.17 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan menjaga amarah ketika terdapat permasalahan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 54% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 37%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 4 responden dengan persentase 9%.”

3.2.3 Kinerja Karyawan

Tabel 3.18 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu menyelesaikan target organisasi atau yayasan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	20	44%
Sangat Setuju	26	56%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.18 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan mampu menyelesaikan target organisasi atau yayasan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 56% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 44%.”

Tabel 3.19 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu memenuhi tujuan yang diharapkan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	2	4%
Setuju	18	39%
Sangat Setuju	26	57%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.19 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mampu memenuhi tujuan yang diharapkan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 57% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 39%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 2 responden dengan persentase 4%.”

Tabel 3.20 Persentase responden yang menyatakan ketepatan waktu dalam ketentuan organisasi atau yayasan

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Setuju	12	26%
Sangat Setuju	33	72%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.20 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan ketepatan waktu dalam ketentuan organisasi atau yayasan.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 33 responden dengan persentase 72% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 26%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.”

Tabel 3.21 Persentase responden yang menyatakan bahwa mampu bekerja sama dengan baik

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	1	2%
Setuju	15	33%
Sangat Setuju	30	65%
Total	46	100%

Sumber: diolah dari hasil kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel 3.21 dapat diketahui bahwasannya “Mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mampu bekerja sama dengan baik.” Hal ini terbukti berdasarkan “Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 65% ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 33%. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.”

BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Penjelasan yang diberikan adalah uraian dari rumusan masalah yang telah ditetapkan. Data diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dianalisis dan dihubungkan dengan teori yang relevan.

4.1 Hasil Penelitian

Berlandaskan hipotesis yang diajukan di penelitian ini maka terdapat tiga hasil penelitian yang akan dianalisis, meliputi: “(1) Pengaruh komunikasi vertikal terhadap kinerja karyawan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu, (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu, dan (3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Data yang telah didapat selanjutnya diolah menggunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.”

4.1.1 Hasil Uji Instrumen

4.1.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, di mana terdapat 20 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden terkait variabel penelitian. Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah pernyataan dalam penelitian ini valid atau tidak adalah dengan menghitung tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$), dengan derajat kebebasan ($df = n-2 = 46-2 = 44$,

sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,290. Jika r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut dianggap valid, sedangkan jika r hitung < r tabel, maka item kuesioner tersebut dianggap tidak valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Komunikasi Vertikal (X1)			
	Indikator 1	0,847	0,290	Valid
	Indikator 2	0,861	0,290	Valid
	Indikator 3	0,898	0,290	Valid
	Indikator 4	0,856	0,290	Valid
	Indikator 5	0,910	0,290	Valid
	Indikator 6	0,848	0,290	Valid
2	Motivasi (X2)			
	Indikator	0,918	0,290	Valid
	Indikator	0,936	0,290	Valid
	Indikator	0,938	0,290	Valid
	Indikator	0,881	0,290	Valid
3	Gaya Kepemimpinan (X3)			
	Indikator	0,828	0,290	Valid
	Indikator	0,854	0,290	Valid
	Indikator	0,792	0,290	Valid
	Indikator	0,870	0,290	Valid
	Indikator	0,874	0,290	Valid
	Indikator	0,806	0,290	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)			
	Indikator	0,870	0,290	Valid
	Indikator	0,892	0,290	Valid
	Indikator	0,742	0,290	Valid
	Indikator	0,767	0,290	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel di atas menunjukkan hasil bahwasannya “Uji validitas pada masing-masing variabel yang meliputi Komunikasi Vertikal (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (nilai r tabel untuk $n = 44$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *instrument* atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.” Dengan demikian kuesioner tersebut sudah tepat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan guna mengukur konsistensi dari instrumen atau kuesioner penelitian agar dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas melalui metode koefisien *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2014) kuesioner dapat digunakan dan dinyatakan konsisten ataupun akurat jika memiliki “nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6”. Apabila “nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6” maka kuesioner “tidak dapat digunakan”.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Komunikasi Vertikal (X1)	0,933	0,6	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,937	0,6	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	0,913	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel, yaitu komunikasi vertikal (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai alpha yang lebih besar dari koefisien *Cronbach alpha*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya.

4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat utama sebelum melakukan analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berikut adalah hasil uji asumsi yang mencakup uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.1.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, normalitas data diuji untuk setiap variabel, yaitu komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan Ghazali (2011), jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dianggap tidak normal.

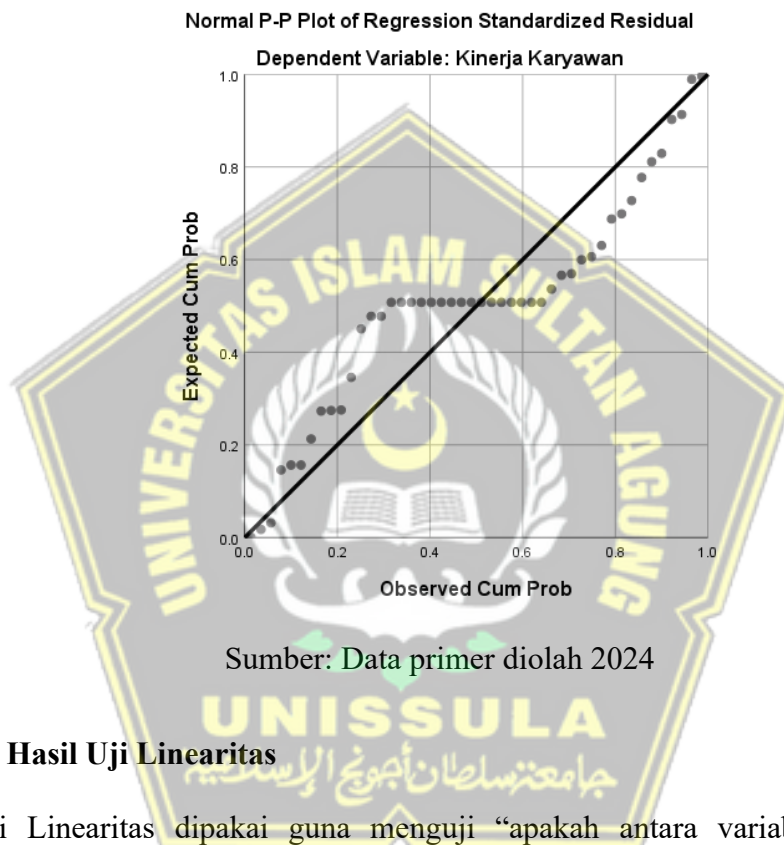
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

N	Nilai Signifikansi (Sig.)	Keterangan
46	0,154	Normal

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan nilai signifikansi dari uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* sebanyak $0,154 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya “data residual berdistribusi normal”.

Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot



4.1.2.2 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas dipakai guna menguji “apakah antara variabel X dan Y membentuk garis linear atau tidak”. Uji linearitas yang dibantu dengan program SPSS 25 dengan linearity bertaraf signifikansi 0,05. Menurut Ghozali (2011), apabila “nilai *Deviation of Linearity sig. > 0,05*” maka “dua variabel dinyatakan linear”, namun sebaliknya apabila “nilai *sig. < 0,05*” maka “variabel tidak linear”.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai sig. <i>Deviation of Linearity</i>	Keterangan
Komunikasi Vertikal	0,524	Linear
Motivasi	0,960	Linear
Gaya Kepemimpinan	0,115	Linear

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwasannya “Nilai signifikansi dari uji linearitas pada masing-masing variabel *independent* sebanyak 0,524 (X1), 0,960 (X2) dan 0,115 (X3) dimana nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear pada setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.”

4.1.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi linear yang sempurna antara variabel bebas (*independen*) atau tidak. Uji ini dilakukan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan bantuan program SPSS 25. Menurut Suliyanto (2011), jika dalam model regresi terdapat korelasi tinggi antara variabel bebas, maka model regresi tersebut dianggap mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Komunikasi Vertikal	0,920	1,826	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,476	2,099	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,105	9,532	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas skor tolerance sebesar 0,092 (X1), 0,476 (X2) dan 0,105 (X3) untuk setiap variabel, karena skor tolerance $> 0,10$ dan skor VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa “tidak terjadi multikolinearitas” dan uji asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

4.1.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian dari residual mempunyai ketidaksamaan atau tidak. Menurut Suliyanto (2011), mengatakan bahwa heteroskedastisitas berarti terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Statistik uji yang digunakan ialah uji Gletjser, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya.

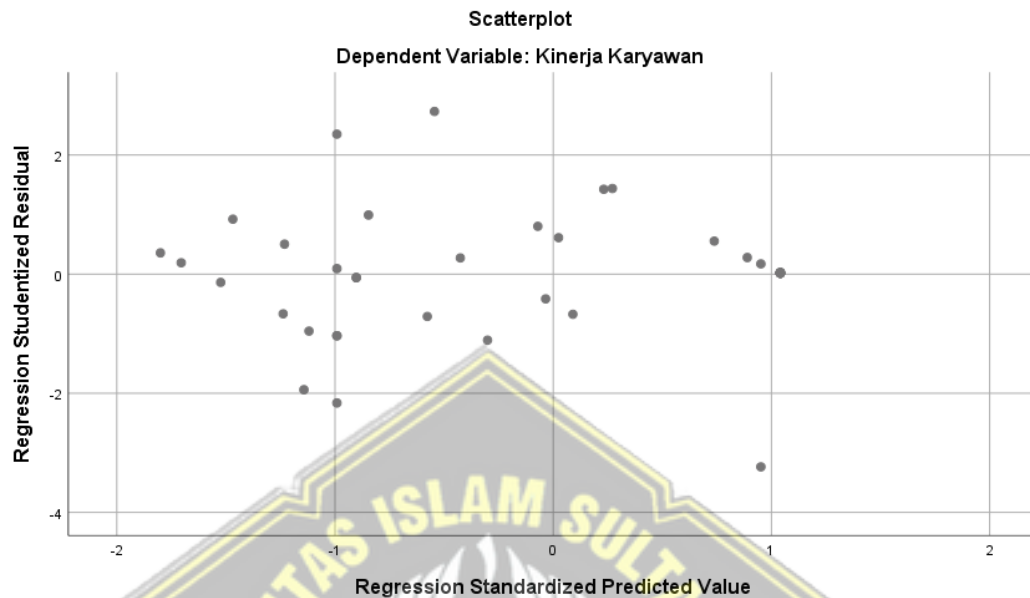
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Komunikasi Vertikal	-1,560	0,126	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,266	0,791	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,765	0,448	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi setiap variabel bernilai 0,126 (X1), 0,791 (X2) dan 0,488 (X3). Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan uji asumsi ini telah terpenuhi. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*Scatterplot*) seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan *scatterplot* di atas, terlihat bahwasannya “Plot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu *Regression Standardized Residual*.” Dengan demikian, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, model regresi yang terbentuk tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, setelah data memenuhi syarat uji asumsi klasik. Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data layak untuk analisis regresi. Uji regresi berganda ini mengungkapkan pengaruh variabel-variabel, seperti komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan, terhadap

kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25, dan ringkasan hasilnya ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		<i>Coefficients</i>		t	Sig.
		<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.616	1.266	3.647	.001
	Komunikasi Vertikal	-.292	.118	-.553	.018
	Motivasi Kerja	.307	.093	.364	.002
	Gaya Kepemimpinan	.597	.116	1.093	.000

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwasannya “terdapat pengaruh antara variabel komunikasi vertikal (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ ”. Pada tabel juga didapatkan nilai konstanta (α) sebesar 4,616, sementara untuk komunikasi vertikal (nilai B) sebesar -0,292, motivasi (nilai B) sebesar 0,307, dan gaya kepemimpinan (nilai B) sebesar 0,597. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,616 - 0,292 + 0,307 + 0,597 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent atau terikat (kinerja karyawan)

X = Variabel independent atau bebas

4,616 = Konstanta (jika variabel X1, X2 dan X3 sama dengan nol, maka variabel Y menjadi sebesar 4,616)

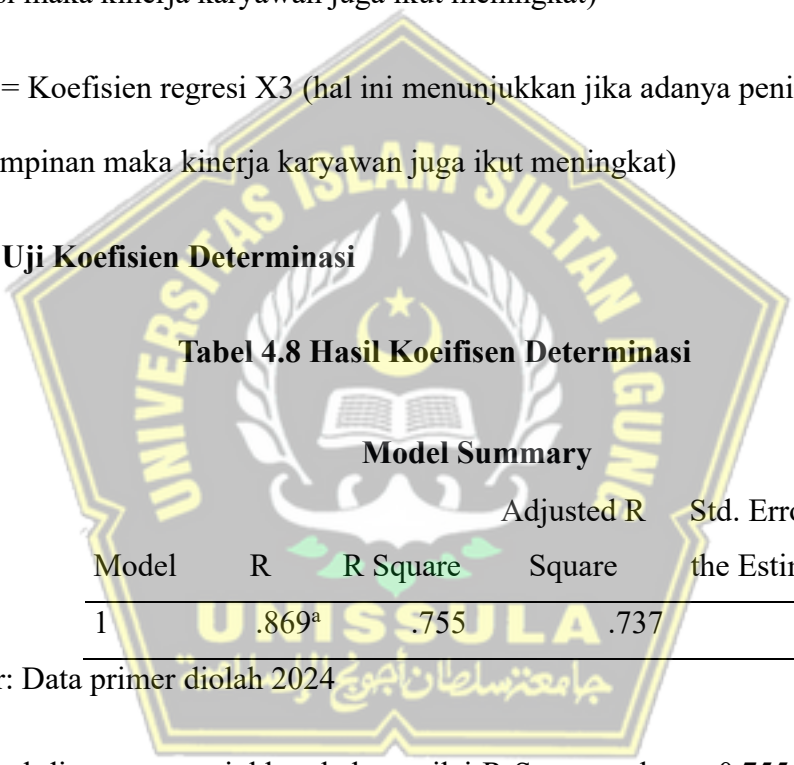
-0,292 = Koefisien regresi X1 (hal ini memperlihatkan adanya penurunan bentuk komunikasi vertikal sehingga kinerja karyawan semakin bertingkat)

0,307 = Koefisien regresi X2 (hal ini menunjukkan jika adanya peningkatan motivasi maka kinerja karyawan juga ikut meningkat)

0,597 = Koefisien regresi X3 (hal ini menunjukkan jika adanya peningkatan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga ikut meningkat)

4.1.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.737	.895

Sumber: Data primer diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,755, yang berarti 75,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Sementara 24,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis koefisien regresi secara simultan, yaitu untuk menentukan apakah variabel komunikasi vertikal (X1), motivasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.507	3	34.502	43.069	.000 ^b
	Residual	33.646	42	.801		
	Total	137.152	45			

Sumber: Data primer diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi berganda menghasilkan nilai F hitung sebesar 43,069 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung > F tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan semua variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) diterima.

4.1.3.3 Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji t dengan pendekatan uji hipotesis dua arah. Hasil uji t yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Vertikal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas didapatkan “Hasil ($B = -0,292$), t hitung = $-2,473 < t$ tabel = $1,679$ dan taraf signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.”

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas didapatkan “Hasil ($B = 0,307$), t hitung = $3,315 > t$ tabel = $1,679$ dan taraf signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.”

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas didapatkan “Hasil ($B = 0,597$), t hitung = $5,160 > t$ tabel = $1,679$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.”

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan SPSS 25 untuk analisis, sub bab ini membahas temuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Pembahasan ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-

Nuriyyah Bumiayu. Dengan menghubungkan hasil penelitian dengan teori yang relevan, pembahasan ini bertujuan untuk menjawab tujuan penelitian.

4.2.1 Pengaruh Komunikasi Vertikal terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji t hitung adalah -2,473 dengan signifikansi hubungan variabel komunikasi vertikal terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar $0,018 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya komunikasi vertikal berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu.

Menurut Affifudin (2013), komunikasi vertikal mengacu pada komunikasi yang dilakukan atasan pada bawahan dan begitu sebaliknya.

Dari hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Selly Armasari (2020) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Polresta Pekanbaru," yang menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berdampak positif pada kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, komunikasi vertikal juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

Berdasarkan analisis data, nilai uji t hitung diperoleh sebesar 3,315, dengan nilai signifikansi hubungan antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,002, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017), motivasi adalah dorongan yang memicu keinginan dan memotivasi seseorang untuk bekerja, karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berdasarkan pandangan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menumbuhkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Muhammad Ilham Fajrian (2018) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Polresta Pekanbaru." Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berdampak positif pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.” Temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dorongan dan motivasi dari seorang atasan.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

Berdasarkan analisis data, nilai uji t hitung sebesar 5,160 dengan nilai signifikansi hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.

Menurut Wijaya et al. (2018), “Gaya kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan, yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Sementara itu, menurut Aisyafarda dan Sarini (2019), “Gaya kepemimpinan situasional berfokus pada penyesuaian dengan tingkat kematangan atau perkembangan karyawan yang relevan.”

Dari hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan adanya kebaruan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya oleh Dennise Nurillah Salahudin, Victor PK Lengkong, dan Joy Elly Tulung (2018) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kota Kotamobagu,” yang menyatakan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan." Temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki pengaruh yang signifikan.

4.2.4 Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

Berdasarkan perhitungan regresi berganda, nilai F hitung yang diperoleh adalah 41,289. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($41,289 > 4,052$), ini menunjukkan adanya pengaruh simultan dari komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu.

4.2.5 Analisis Teori Sistem dalam Komunikasi Organisasi

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung teori dasar yang digunakan, yaitu teori sistem. Teori ini memandang organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai variabel atau komponen yang saling terhubung. Dalam penelitian ini, komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan dianggap sebagai variabel penting dalam organisasi yang saling berhubungan.

Teori sistem dapat digunakan untuk menjelaskan komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dengan menggunakan pendekatan teori sistem, suatu organisasi dapat memahami hubungan antara komunikasi vertikal yang berperan penting dalam pertukaran informasi, motivasi yang dapat dilihat sebagai variabel yang berperan dalam memberikan semangat, dan gaya kepemimpinan yang mampu memberi pengaruh terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Organisasi dapat melihat bagaimana setiap variabel saling berkaitan dan memutuskan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja.

Teori sistem mendukung penelitian ini dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di yayasan tersebut dipengaruhi oleh komunikasi vertikal, motivasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat diikuti oleh studi lebih lanjut yang mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

Sebagai penutup dari penulisan skripsi ini, Bab V akan menyajikan kesimpulan dan saran terkait penelitian ini. Kesimpulan dan saran tersebut diperoleh dari analisis mengenai “Pengaruh komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu.”

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis untuk menjawab hipotesis penelitian. Penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Komunikasi vertikal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Hal ini terlihat dari hasil uji t, dimana nilai t hitung sebesar -2,473 dengan nilai signifikansi 0,018, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan sekolah menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Ini dibuktikan oleh hasil uji t, dimana nilai t hitung sebesar 3,315 dengan nilai signifikansi 0,002, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan.

- c. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu. Hal ini terlihat dari hasil uji t, dengan nilai t hitung sebesar 5,160 dan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
- d. Menurut pedoman interpretasi koefisien regresi berganda, variabel komunikasi vertikal (X1), motivasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih tinggi daripada F tabel ($43,069 > 4,052$) dan nilai signifikansi koefisien sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku. Namun, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Penelitian ini memfokuskan pada pengujian variabel komunikasi vertikal, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, ada konsep-konsep lain di luar variabel yang diteliti yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu terdapat 24,5% variabel lain yang tidak diteliti tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti iklim komunikasi, lingkungan kerja, dan sarana serta prasarana, yang masih mungkin untuk diuji pengaruhnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu

Pihak yayasan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komunikasi, motivasi serta gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan evaluasi terhadap atasan juga karyawan yang baik dengan demikian mampu meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

- Harapannya mampu melakukan penelitian dengan memanfaatkan variabel lainnya selain komunikasi vertikal, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Harapannya mampu melakukan penelitian dengan responden yang mempunyai karakteristik organisasi berbeda-beda sebagai objek penelitian, sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih bervariasi.
- Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan model yang berbeda dengan menambahkan variabel iklim komunikasi, lingkungan kerja atau sarana dan prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Inovation Management*, 1(1), 82-94.
- Abdurrahman Zaki (2022). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*.
- AD Fitriani (2021). *ejournal.upi.edu, Jurnal Tata Kelola Pendidikan 3 (1)*
- Ahamdiansah, R. (2016). *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication) 1 (2), 223-236, 2016*.
- Anida Istiqomah Al Munawaroh (2017). *Implementasi Pendidikan Karakter; FAI UMP*.
- Ansar Suherman (2020). *Buku Ajar Teori-Teori Komunikasi*.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Komunikasi*, 5(5), 13-15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Batubara, J. (2017). Filsafat Ilmu Pengetahuan dalam Konseling dan Paradigma Penelitian Kualitatif, *Jurnal Fokus Konseling*, 3(2), 95-107.
- Budiasuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Realibilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Chairul Iman Pamungkas (2020). *elibrary.unikom.ac.id*.
- D Mahmudah (2015). KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. Vol 19(2), 285-302.
- Denise Nurillah Salahudin, Victor PK Lengkong, Joy Elly Tulung. *Jurnal EMBA (2018): Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6 (3).
- Eva Silviani Lawasi, Boge Triatmanto (2017). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK) 5(1), 47-57*.
- Firmawati, Y., Nasir U. (2017). *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah 5 (3)*.

- Framana, Q., Cindoswari, A., R. (2023). Strategi Komunikasi Eksternal Direktorat Reserse Narkoba Polda Kepri Dalam Penyebaran Narkoba di Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 5(4).
<https://smpannuriyyah.sch.id/sejarah> (diakses pada 7 Januari 2024)
- Ikhfidh Fii Haasyabillah, Turah Slamet (2023). *Jurnal Ilmiah Global Education* 4 (3), 1251-1260.
- Irwan. (2018). Relevansi Paradigma Postivistik Dalam Penelitian Sosiologi Pedesaan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 21-38.
- Isah Aisyah, Srie Wijaya Kesuma Dewi (2015). *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi* 1(1).
Jurnal Komunikasi (2017) 8(2).
- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). *Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 10807-10813.
- Kartini, Ardy A. P., Dini A. H., Kevin R. S. N., Naqil S. A., Nadia F. S., Zarina L. S. H (2024). *Jurnal Pendidikan Tambusai, Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Vol 8, Nomor 1, Halaman 3151-3158.*
- Kindai (2022). *Vol 18, Nomor 1, Halaman 079 - 091.*
- Lin, I (2021). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Rangka Pelaksanaan Program Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Timur. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 1-11.
MRM Hakim - academia.edu.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Keyah Bandara UTSMS Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206-211.
- Ngalimun, Imam Mujahid, Imam Makruf (2022). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen* 9 (2), 60-74.

- Pristanti, M. D., Suradi, S., & Malikun, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Trets Ngawi. *Smooting*, 20(1), 10-17.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- S Armasari - 2020, *repositori.uir.ac.id*.
- Saeful Mumin Hidayat (2016). *Eksplorasi Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja, Universitas Pendidikan Indonesia*
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta).
- Suryadi, E., Darmawan, D., & Mulyadi A. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group*.
- Teddy Dyatmika (2021). *Buku Ilmu Komunikasi, Zahir Publishing*.
- Tuti Maisharoh, Hapzi Ali (2020). *Universitas Mercu Buana (UMB) Jakarta, 1-9*.
- Van Thang, D., & Night, N. Q. (2022). *The Effect of Work Motivation on Employee Performance: The Case at OTSUKA Japan Company. World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404-412.
- Yani, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids, Bandung (Doctoraldissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- YS Sitepu (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial, Vol 1(2)*
- Zuhrati Desiana, M Fiqri Rifatah, Dedi Sahputra (2022). *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi 4(1), 1-6..*