

## RINGKASAN

### a. Pendahuluan

Setiap instansi atau organisasi dalam menghadapi era globalisasi saat ini, akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi upaya tersebut harus sejalan dengan peningkatan peran manajemen dalam melakukan kepemimpinan yang efektif. Setiap prediksi mengenai kinerja kelompok haruslah dimulai dengan mengenali bahwa kelompok kerja tersebut merupakan bagian dari organisasi yang lebih besar dan bahwa faktor-faktor seperti misalnya strategi organisasi, struktur otoritas, prosedur seleksi dan sistem imbalan dapat memberikan iklim yang menguntungkan atau tidak menguntungkan untuk operasional kelompok tersebut. Misalnya jika organisasi dicirikan oleh ketidakpercayaan antara manajemen dan pekerja, lebih besar kemungkinan kelompok-kelompok kerja dalam organisasi tersebut akan mengembangkan norma-norma untuk membatasi upaya output ketimbang kelompok kerja dalam organisasi yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Sejumlah faktor struktural menunjukkan hubungan dengan kinerja karyawan. Diantara faktor yang lebih menonjol adalah kepemimpinan dalam organisasi tersebut, komunikasi antara pimpinan dengan pimpinan, antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Dan juga faktor persepsi peran, norma, ketidaksetaraan status, ukuran kelompok susunan demografi, tugas individu dan kelompok dan kehesivitas dapat menimbulkan konflik peran dalam organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) menguji apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan, 2) menguji apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, 3) menguji apakah terdapat pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja Karyawan, 4) menguji apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Konflik Peran secara

bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada 45 orang Karyawan tetap Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF) pada bulan Juli hingga November 2013 dengan menggunakan kuesioner. Dikarenakan jumlah sampelnya sedikit, maka penelitian ini menggunakan Populasi seluruh karyawan tetap Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF). Pengolahan data menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 20.

## **b. Metode Penelitian**

### **i. Uji coba Instrumen Penelitian**

**Pengujian Validitas:** Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. **Pengujian Reliabilitas:** Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau keterandalan hasil suatu instrumen. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus “*Alpha Cronbach,*” yang menyatakan instrumen semakin reliabel bila mendekati 1.

### **ii. Teknik Analisis Data:**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas, untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal, diuji dengan *Grafik Normal Probability Plot*.
- b. Uji Multikolinieritas, untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model.
- c. Uji Heteroskedastisitas, untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki

persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain.

## 2. Regresi Berganda

Regresi bertujuan untuk memprediksi nilai variabel Kinerja Karyawan berdasarkan nilai Kepemimpinan, Komunikasi dan Konflik Peran. Persamaan Regresi Linier Berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 556 + 0,668 X_1 + 0,095 X_2 + 0,061 X_3$$

Dari operasi regresi, dapat dilihat beberapa hasil uji sebagai berikut:

- a. **Uji t** ini berguna untuk menguji adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Konflik Peran ( $X_3$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. **Uji F** berguna untuk menguji adanya pengaruh antara *Kepemimpinan, Komunikasi, dan Konflik Peran* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
- c. **( $R^2$ )**, Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Konflik Peran ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### c. Hasil Penelitian

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. 2) Terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan  $\alpha_2 = 0,487 > 0,05$ . 3) Terdapat hubungan yang positif antara Konflik Peran dengan Kinerja Karyawan, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan  $\alpha_3 = 0,520 > 0,05$ . 4) Kepemimpinan,

Komunikasi dan Konflik Peran secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  $\alpha_4 = 0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian juga menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,474, artinya bahwa Kepemimpinan, Komunikasi dan Konflik Peran mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 47,4 %. Oleh karenanya, Kepemimpinan, perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk memelihara Kinerja Karyawan, sedangkan Komunikasi dan Konflik Peran perlu diperbaiki melalui pendekatan personal antara pimpinan dan bawahan, serta perlunya keterbukaan terhadap penilaian hasil kerja yang dilakukan karyawan.