PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, KREATIVITAS, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KRISTA MEDIA PRATAMA JAKARTA

Stenris Anthony
Email: stenris@yahoo.com
Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRACT

PT Krista Media Pratama Jakarta is a well known event organizer with contenting amount of exhibition planned on the following year, that makes maintaining a stable work performance difficult. This research intended to ascertain human resources factors that influence performance of work. Five factors of communication, motivation, creativity, leadership styles, and decision making was tested for its influence onto performance of work, especially in exhibitions held. This research configured of quantitative descriptive method and conclusive trait of research. Calibrations instrument of this research were multiple linear regression, validity test, reliability test, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity test, all processed with SPSS software. The results stated that all of the variable given influence work performance significantly positive, which will be explained further.

Keywords*: Communication, Motivation, Creativity, Leadership, Decision, Performance.*

A. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya pengetahuan akan manajemen dan semakin luasnya cakupan bisnis yang digeluti oleh manusia, banyak perusahaan besar mulai menggunakan *event organizer* sebagai pengada dari acara-acara kolektif yang mereka lakukan. Acara yang dilangsungkan oleh *event organizer* merupakan perpaduan interaksi internal dengan sesama koordinator dan interaksi eksternal yang melibatkan seluruh peserta dan pengunjung pameran. Dengan kata lain kegiatan pameran yang diselenggarakan melibatkan banyak faktor manusia di dalamnya, dan membuat upaya mempertahankan kinerja supaya tetap stabil dalam kondisi baik menjadi semakin sulit. Hal ini disebabkan oleh dinamisnya sifat manusia, serta tekanan yang dialami oleh karyawan dari lingkungan ketika acara pameran berlangsung. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan kinerja. Faktor-faktor tersebut kemudian diuji untuk mengetahui apakah sungguh memiliki pengaruh terhadap kinerja dan seberapa besar pengaruhnya. Faktor mana diantara komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan juga

diharapkan dapat diketahui melalui penelitian ini sehingga pengembangan dari faktor tersebut bisa dilaksanakan untuk menunjang kinerja lebih baik lagi.

Masalah yang menjadi obyek penelitian dibatasi hanya pada analisis pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Krista Media Jakarta, yang meliputi komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan. Pembatasan masalah ini mengandung konsep pemahaman sebagai berikut: komunikasi merupakan faktor aktivitas kelompok kerja yang berlangsung dalam PT Krista Media Pratama Jakarta. Motivasi dan kreativitas merupakan faktor individual yang mendorong kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mengacu pada dasar kepemimpinan dan sistem pengambilan keputusan yang diterapkan dalam PT Krista Media Pratama Jakarta.

B. Kajian Teori

Untuk menunjang keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tidak mampu dipisahkan dari dukungan sumber daya manusia yang memadai. Oleh karena itu, setiap pegawai yang terlibat di dalam suatu organisasi harus mampu menunjukkan dan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 548):

> "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya"

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) bahwa "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Sebagai kerangka teori yang mendasari faktor-faktor kinerja menurut Lazer dan Wikstrom yang dikutip oleh Rivai dan Sagala (2011: 563):

> "Faktor yang paling umum muncul di 61 perusahaan adalah, pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi".

Dari pengertian di atas, maka maka dapat disimpukan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari semua perilaku kerjanya dalam melaksanakan seluruh aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh dari proses yang panjang, yaitu proses penilaian kinerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Dalam penelitian ini, penelusuran kinerja didasari pada komunikasi, delegasi, motivasi, kreativitas, dan gaya kepemimpinan yang sudah berlaku pada PT Krista Media Pratama Jakarta.

Kreitner dan Kinicki (2003: 198): "Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat".

Effendy (2008: 5): "Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media".

Menurut Robbins (2008: 5):

> Komunikasi (*communication*) meliputi *transfer* maupun pemahaman makna. Sebuah ide, tidak peduli betapapun hebatnya, tidak berguna sampai dapat disampaikan dan dipahami oleh orang lain. Komunikasi yang sempurna, jika hal tersebut memang ada, muncul ketika suatu pemikiran atau sebuah ide tersampaikan sedemikian rupa sehingga gambaran mental yang didapat oleh penerima persis sama dengan yang digambarkan oleh si pengirim.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 62):

> Bentuk komunikasi terapan yang sering ditemui dalam organisasi publik pada umumnya merupakan bentuk komunikasi yang sentralistik, artinya segala komunikasi pusatnya adalah atasan. Pimpinan dalam hal ini akan bertindak sebagai orang pertama yang memberi informasi, sedangkan anak buah tinggal menjadi pelaksana. Kondisi semacam ini menempatkan pimpinan sebagai satu-satunya orang yang menguasai informasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003: 207):

> Kualitas dari komunikasi antarpribadi dalam organisasi sangat penting. Orang-orang dengan kemampuan komunikasi yang baik membantu kelompoknya dalam membuat keputusan yang lebih baik dam lebih sering dipromosikan daripada mereka yang kurang memiliki kemampuan komunikasi yang dikembangkan. Meskipun tidak ada definisi dari kemampuan komunikasi (*communication competence*) yang dapat diterima secara universal, yang dimaksud adalah penampilan berdasarkan pada kemampuan individu untuk menggunakan komunikasi secara efektif dalam berperilaku sesuai dengan suasana yang ada.

Fiske (2012: 1): "Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia yang dikenali oleh semua orang namun sangat sedikit yang dapat mendefinisikannya secara memuaskan". Hal inilah yang sampai saat ini menjadikan ilmu komunikasi sebuah masalah ketika diterapkan sebagai sebuah subjek kajian ilmu.

Menurut Effendy (2008: 8):

> Komunikasi terbagi menjadi 2 angkatan, yaitu komunikasi antarpersona (individu), dan komunikasi kelompok. Komunikasi kelompok tersebut terbagi menjadi 2 bagian, yaitu komunikasi kelompok kecil (tim kerja) dan komunikasi kelompok besar (keorganisasian). Komunikasi antar sesama individu (personil) dalam tim kerja biasanya digunakan untuk mempermudah terjadinya koordinasi diantara anggota kelompok sehingga tidak terjadi konflik di dalam pelaksanaan tugas diantara individu. Di samping itu dengan terjalinnya komunikasi yang baik antar tim kerja.
> Pentingnya situasi antarpersona seperti itu bagi komunikator adalah karena ia dapat mengetahui diri komunikan selengkap-lengkapnya. Ia dapat mengetahui namanya, pekerjaannya, pendidikannya, agamanya, pengalamannya, cita-citanya, dan sebagainya, yang penting artinya untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilakunya. Dengan demikian komunikator dapat mengarahkannya ke suatu tujuan sebagaimana ia inginkan.

Robbins (2008: 222): "Motivasi (*motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya". Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, fokus tersebut dipersempit menjadi tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Robbins (2008: 190): "Kreativitas adalah kemampuan menciptakan ide-ide baru dan bermanfaat".

Menurut Robbins dan Judge (2008: 340):

> Kreativitas terbagi menjadi 3 komponen (*three-component model of creativity*). Komponen pertama adalah keahlian, yang merupakan dasar untuk setiap pekerjaan kreatif. Komponen kedua adalah keterampilan untuk berpikir kreatif. Hal ini mencakup karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan kreativitas, kemampuan menggunakan analogi, serta bakat untuk melihat sesuatu yang sudah lazim dari sudut pandang berbeda. Komponen ketiga adalah motivasi tugas intrinsik. Motivasi ini adalah keinginan untuk mengerjakan sesuatu karena hal tersebut menarik, rumit, mengasyikan, memuaskan, atau menantang secara pribadi.

Menurut Thoha (2007: 9): "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".

Menurut Thoha (2007: 21):

> Menurut Studi Iowa, kepemimpinan terbagi menjadi 3 gaya (*style*) kepemimpinan,yakni otokratis, demokratis, dan semaunya sendiri (*laissez faire*). Pemimpin yang otoriter bertindak sangat direktif, selalu memberikan pengarahan, dan tidak memberikan kesempatan untuk timbulnya partisipasi. Pemimpin yang demokratis mendorong kelompok diskusi dan pembuat keputusan. Pemimpin yang semaunya sendiri (*laissez faire*) memberikan kebebasan mutlak pada kelompok.

Menurut Robbins (2008: 210):

> Terdapat tiga kriteria pembuatan keputusan yang etis. Pertama adalah kriteria *utilitarian*, di mana keputusan dibuat semata-mata berdasarkan hasil atau konsekuensinya. Kriteria etis yang lain terfokus pada hak. Hal ini memungkinkan individu membuat keputusan-keputusan yang konsisten dengan kemerdekaan dan hak fundamental. Kriteria ketiga terfokus pada keadilan. Kriteria ini mengharuskan individu untuk menentukan dan menjalankan peraturan-peraturan dengan baik dan adil sehingga terdapat distribusi laba dan biaya secara adil.

Sebagai sebuah *event organizer* yang namanya cukup dikenal oleh khalayak banyak, tentu saja beban yang ditanggung juga semakin berat dan menekan. Beban kepercayaan dari perusahaan yang menyewa adalah beban yang harus dipikul oleh PT Krista Media Pratama Jakarta hingga pelaksanaan acara yang direncanakan selesai secara penuh. Sesuai dengan moto yang diemban oleh perusahaan, "*Your Reliable Exhibition Partner*", maka kinerja PT Krista Media Pratama bisa dikatakan berhasil apabila acara yang dipercayakan oleh perusahaan penyelenggara pada mereka dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, yaitu pameran yang meningkatkan citra perusahaan, menunjang kenyamanan dan kepuasan peserta, serta memastikan kelangsungan acara secara legal dan tidak meluputkan faktor lingkungan.

Untuk mewujudkan profesionalitas dalam penanganan sebuah acara, PT Krista Media Jakarta menerapkan aturan-aturan teknis dalam penyelenggaraan acara yang salah satunya mengatur tentang waktu dan kecepatan penanganan masalah yang terjadi baik saat, sebelum, maupun sesudah acara berlangsung. Mengevaluasi pekerjaan yang sudah dilakukan, untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang sama di waktu mendatang dan memaksimalkan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2001: 57):

> Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antra hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan

kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Pemaparan teori-teori di ataslah yang menjadi acuan definisi dari variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan.

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2006: 8): "Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian". Penelitian ini bersifat konklusif (*conclusive research*) fenomena terjadi di objek penelitian mengenai pengaruh dari faktor motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta. Menurut Kuncoro (2006: 75): "Penelitian konklusif (*conclusive research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji atau membuktikan sesuatu dan untuk membantu si peneliti dalam memilih tindakan khusus selanjutnya"

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan wawancara.
b. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen yang diterbitkan oleh PT. Krista Media Pratama.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Krista Media Pratama yang totalnya berjumlah 33 karyawan. Menurut Sujarweni (2012: 13): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus dengan kriteria karyawan selain pimpinan dan wakilnya sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 31 orang.

D. Hasil Analisis Data Penelitian Dan Pembahasan

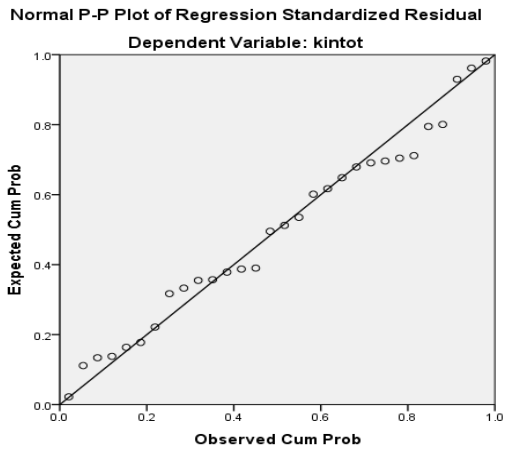
1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji suatu model regresi linear berganda, apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilakukan dengan melihal normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2013: 30): "Normalitas suatu variabel umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistik sedangkan normalitas nilai residual dideteksi dengan metode grafik".

Dengan melihat grafik *normal plot* dapat terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi bisa dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dapat dilihat pada Gambar 1.

GAMBAR 1
PT KRISTA MEDIA PRATAMA JAKARTA
HASIL UJI NORMALITAS



Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Di samping uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik, dilakukan juga pengujian dengan menggunakan analisis statistik dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, dan bila nilai yang dihasilkan melebihi taraf signifikansi maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Dari hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, dengan kata lain variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1
PT KRISTA MEDIA PRATAMA JAKARTA
***ONE-SAMPLE* KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters	Mean	
	Std. Deviation	112,610,550
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,103
	Negative	-0,067

Asymp. Sig. (2-tailed)	**0,200**

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas pada variabel yang terkait di dalamnya. Untuk uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan apakah ada atau tidaknya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* tidak boleh sampai kurang dari 0,10, atau sama dengan VIF < 10. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terjabar dalam tabel berikut:

TABEL 2
PT KRISTA MEDIA PRATAMA JAKARTA
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Model		**Collinearity Statistics**	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0,914	1,094
	Motivasi	0,812	1,232
	Kreativitas	0,838	1,193
	Gaya Kepemimpinan	0,950	1,053
	Pengambilan Keputusan	0,896	1,116

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen atau bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 sehingga bisa dikatakan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

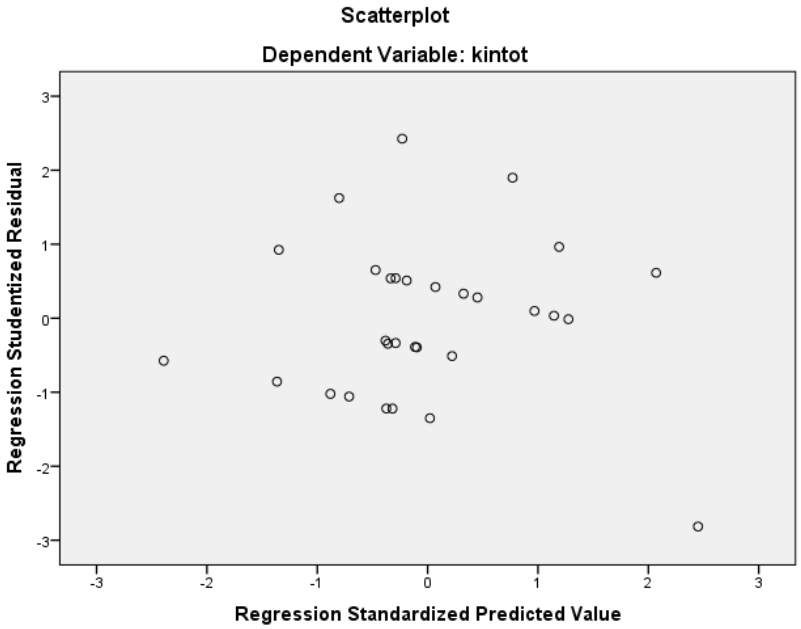
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel residualnya, dengan dasar analisis:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

GAMBAR 2
PT KRISTA MEDIA PRATAMA JAKARTA
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menjukkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dan layak dipakai untuk

memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan.

Pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan dengan melakukan uji Glejser, dimana nilai absolut dari variabel residual (AbsUt) diregres terhadap variabel independen dan hasilnya terpapar dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 3
PT KRISTA MEDIA PRATAMA JAKARTA
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS - GLEJSER

Model		Sig.
1	(Constant)	0,000
	Komunikasi	0,362
	Motivasi	0,616
	Kreativitas	0,908
	Gaya Kepemimpinan	0,172
	Pengambilan Keputusan	0,205

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Dari tabel di atas, output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut variabel residual (AbsUt). Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan, yakni sebesar lima persen. Hal ini menegaskan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan regresi linear multipel dari variabel komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta menggunakan SPSS versi 22 yang dirangkum dalam tabel 4 berikut:

TABEL 4
PT KRISTA MEDIA PRATAMA JAKARTA
REKAPITULASI HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis	Nilai F_{hitung} / t_{hitung}	Nilai F_{tabel} / t_{tabel}
1	29,409	2,621
2	2,142	2,045
3	4,197	2,045
4	2,061	2,045
5	2,955	2,045
6	2,876	2,045

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta, khususnya dalam pelaksanaan acara pameran dalam skala nasional dan internasional dengan menggunakan regresi linear multipel.

Untuk menguji pengaruh variabel komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara serempak terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta digunakan uji statistik F. Hasil perbandingan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (29,409) > F_{tabel} (2,6207). Sehingga dapat diambil keputusan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta, khususnya dalam pelaksanaan acara pameran dalam skala nasional dan internasional dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Untuk menguji pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta digunakan uji statistik t. Hasil perbandingan dari t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,142) > F_{tabel} (2,045). Sehingga dapat diambil keputusan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta, khususnya dalam pelaksanaan acara pameran dalam skala nasional dan internasional dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Untuk menguji pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta digunakan uji statistik t. Hasil perbandingan dari t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,197) > t_{tabel} (2,045). Sehingga dapat diambil keputusan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah kreativitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta, khususnya dalam pelaksanaan acara pameran dalam skala nasional dan internasional dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Untuk menguji pengaruh variabel kreativitas terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta digunakan uji statistik t. Hasil perbandingan dari t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,061) > t_{tabel} (2,045). Sehingga dapat diambil keputusan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima.

e. Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta, khususnya dalam pelaksanaan acara pameran dalam skala nasional dan internasional dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta digunakan uji

statistik t. Hasil perbandingan dari t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,955) > t_{tabel} (2,045). Sehingga dapat diambil keputusan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima.

f. Hasil Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah pengambilan keputusan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta, khususnya dalam pelaksanaan acara pameran dalam skala nasional dan internasional dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Untuk menguji pengaruh variabel pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Krista Media Pratama Jakarta digunakan uji statistik t. Hasil perbandingan dari t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,876) > t_{tabel} (2,045). Sehingga dapat diambil keputusan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. Kesimpulan dan Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi lima aspek penentu kinerja yang dikemukakan oleh Lazer dan Wikstrom yaitu; komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan pada PT Krista Media Pratama Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian secara simultan antara variabel komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan di PT Krista Media Pratama menunjukkan hasil F sebesar 29,409 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,6207 dan R^2 sebesar 0,582 yang berarti pengaruhnya signifikan dan positif, khususnya dalam pelaksanaan dan persiapan acara pameran yang diselenggarakan oleh PT Krista Media Pratama Jakarta. Hal ini dapat memiliki arti apabila perusahaan mampu mengelola komunikasi dengan baik, karyawan memiliki motivasi yang positif dan lingkungan kerja mendukung, pengelolaan dan penyaluran kreativitas yang baik, serta pengambilan keputusan yang tepat sasaran, maka secara keseluruhan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.
2. Perhitungan variabel komunikasi terhadap kinerja menghasilkan nilai t sebesar 2,142, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,045 yang berarti komunikasi mempengaruhi kinerja secara positif, karena komunikasi yang merupakan sarana penyaluran informasi yang

efektif dapat membuat pola kerja yang efektif dan efisien. Efektif dan efisien dalam hal ini bukan hanya diukur dari hasil kerja, melainkan juga manajemen konflik yang baik dimana komunikasi yang terhubung dengan baik mampu mengatasi konflik internal dengan baik sehingga suasana kerja yang kondusif dapat dipertahankan dan mengurangi resiko penghambat penyelenggaraan dari acara yang dilaksanakan oleh PT Krista Media Pratama Jakarta.

3. Perhitungan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t sebesar 4,197, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,045 yang berarti motivasi memiliki signifikansi positif yang paling dominan diantara kelima faktor lainnya. Sebagaimana motivasi diturunkan dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak, motivasi merupakan sebuah motor penggerak bagi karyawan karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan mengusahakan upaya yang sebaik mungkin dalam pekerjaan mereka dan resiko pekerjaan yang buruk bisa diminimalisir terutama dalam persiapan dan pelaksanaan acara pameran oleh PT Krista Media Pratama Jakarta.
4. Perhitungan variabel kreativitas terhadap kinerja menghasilkan nilai t sebesar 2,061, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,045 yang berarti kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Krista Media Pratama Jakarta, namun berdasarkan hasil penelitian bisa dikatakan pengaruhnya tidak cukup besar. Memang kreativitas yang tinggi mampu menetaskan ide-ide yang bagus dalam memenuhi kebutuhan perusahaan ataupun mencari jalan keluar sebuah masalah. Namun tidak semua yang memiliki kreativitas ini mengupayakan penggunaannya dalam pekerjaan yang dilakukan yang mungkin disebabkan oleh kurangnya minat atau *passion* dalam bidang yang sedang dijalankan. Lebih buruk lagi apabila kreativitas yang menetaskan ide-ide yang unik tapi di luar batas kewajaran, dimana kreativitas jenis ini mampu membawa resiko yang tinggi bagi perusahaan baik dalam hal produktivitas dan juga nama baik perusahaan.
5. Perhitungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja menghasilkan nilai t sebesar 2,955, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,045 yang berarti porsinya yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara positif di PT Krista Media

Pratama Jakarta karena seluruh gagasan yang dimiliki oleh seorang pimpinan tertuang dalam keputusan yang harus ia ambil dimana bawahannya yang kemudian melaksanakan gagasan tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh dan motivasi kepada bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

6. Perhitungan variabel pengambilan keputusan terhadap kinerja menghasilkan nilai t sebesar 2,876, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,045 yang artinya variabel ini memiliki signifikansi positif yang hampir sama dengan gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin memiliki kaitan yang erat dengan pemilihan keputusan, dan sebuah keputusan harus ditelusuri secara mendalam untuk mengesampingkan keraguan yang mungkin ada, dan mempertimbangkan efektivitas dan keetisan dari keputusan itu sendiri,

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan khususnya kepada Direktur PT Krista Media Pratama selaku pimpinan yang mencakup kelima variabel dari penelitian ini untuk:

1. Memberikan perhatian khusus mengenai teknik dan proses komunikasi keseluruhan karyawan untuk mengetahui celah di mana mungkin terjadi *miscommunication* sehingga tidak terjadi dan menghambat jalannya pekerjaan, serta memaksimalkan penanganan konflik yang mungkin terjadi dalam PT Krista Media Pratama Jakarta.
2. Mendorong motivasi karyawan dengan kegiatan di luar rutinitas dalam bekerja, dan memberikan *reward* unik yang berbeda dari penghargaan yang biasanya, baik bentuk penghargaan yang berbeda ataupun cara penyampaian dan pencapaian yang berbeda sehingga karyawan tertarik untuk mendapatkannya dan memanfaatkan kreativitas yang mereka miliki untuk mengupayakan kinerja terbaik bagi perusahaan.
3. Menjadi figur pemimpin yang aspiratif dan memotivasi karyawan lebih lagi, menjadi titik tengah dari perusahaan secara demokrasi dengan kebijakan yang tepat sasaran. Sebagaimana telah diuraikan hasil penelitian berdasarkan lima variabel penentu kinerja, maka kelima variabel tersebut harus mampu dimaksimalkan, dari komunikasi, motivasi, kreativitas, pengambilan keputusan dan kepemimpinan itu sendiri.

4. Memperhatikan aspek-aspek sumber daya manusia lain yang belum dibahas dalam penelitian ini karena walaupun aspek sumber daya manusia tidak bisa diukur begitu saja secara kuantitatif, namun setiap bagiannya menunjang kinerja untuk berjalan pada batas yang produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Effendy, Onong Uchjana. *Dinamika komunikasi*, cetakan ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2008.

Fiske, John. *Pengantar Ilmu Komunikasi* (judul asli: Introduction to Communication Studies), edisi ketiga. Penerjemah: Hapsari Dwiningtyas. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi* (judul asli: Organizational Behavior), edisi kelima, jilid 2. Jakarta: Salemba Empat, 2003.

Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, cetakan keempat. Jakarta: Erlangga, 2006.

Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, cetakan keempat. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.

Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Manajemen* (judul asli: Management), edisi ketujuh. Penerjemah: Bambang Sarwiji. Jakarta: PT Indeks, 2004.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi* (judul asli: Organizational Behavior, 12th ed.), jilid 2. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.

Sujarweni, Wiratna V., dan Poly Endrayanto. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.

Umar, Husein. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, cetakan keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.