

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG PRIMA MANDADO**

*EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP, COMMUNICATION, AND EMPLOYEES WORK ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. SINAR GALESONG PRIMA MANDADO*

Oleh:

Hiskia P. Manaroinsong¹
Lucky O. Dotulong²
Rita N. Taroreh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : ¹manaroinsonghiskia@gmail.com
²luckydotulong@gmail.com
³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 66 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Sebaiknya komunikasi yang ada dalam perusahaan di tingkatkan lagi agar tercipta kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan perusahaan

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja

Abstract: Human resources are part of the overall management of resources available and available within a company. The style of leadership, communication, and division of labor can affect the performance of employees of an organization or company. The use of effective and targeted labor is the key to improving employee performance so that high employee performance will affect the overall performance of the company. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, communication, and division of labor on employee performance at PT. Sinar Galesong Prima Manado. The method used is multiple linear regression analysis. The research population is 66 employees and the sample used is 65 respondents. The results showed that leadership style, communication, and division of labor significantly affect the performance of employees of PT. Sinar Galesong Prima Manado. Should existing communication within the company improved again in order to create a harmonius cooperation to achieve corporate goals

Keywords: leadership style, communication, division of work

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa dukungan manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat yang diharapkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyak dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sinar Galesong Prima merupakan perusahaan swasta atau main dealer Suzuki roda empat. PT. Sinar Galesong Prima berdiri pada tanggal 4 februari 1991 dengan komposisi saham Rizal Tandiawan sebesar 65% dan Jacky Purnama sebesar 35%. PT. Sinar Galesong Prima merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan barang dan jasa, dimana didalam melakukan penjualan atau tujuan perusahaan yang dimana adalah untuk mendapatkan laba atau profit bagi perusahaan,, perusahaan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkompeten baik dalam skill atau pun motivasi kerjanya. Untuk mendukung atau meningkatkan kemampuan sumber daya dalam perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin perusahaan atau manager perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan-karyawannya

Salah satu hal yang menjadi perhatian bagi PT. Sinar Galesong Prima Manado, khususnya untuk pimpinan, dimana gaya kepemimpinan adalah perilaku atau strategi, sebagai hasil kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin untuk mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Komunikasi juga dapat menjadi alasan yang kuat bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, melalui komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah, ditempat kerja, masyarakat atau dimanapun manusia berada (Masmuh,2010). Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi, PT. Sinar Galesong Prima Manado perlu menaruh perhatian pada pembagian kerja agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, dimana pembagian kerja merupakan pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu bidang kelompok pekerjaan. (Wibowo 2007:40).

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah:

1. Gaya Kepemimpinan, Komunika, dan Pembagian Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.
3. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.
4. Pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan ilmu pengetahuan yang membahas tentang dampak perseorangan, kelompok, dan struktur dalam perilaku berorganisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan mengenai hal-hal tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Ilmu dalam perilaku organisasi mempelajari banyak hal termasuk tentang perilaku perseorangan, kelompok, struktur serta proses dalam organisasi. Maksud dari pembelajaran ini adalah supaya dalam berorganisasi segala yang menjadi hambatan dapat teratasi. (Umam, 2012:28).

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah *art and science, in both sides* tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang *shopisticated* tetapi juga mau melihat dan belajar dari praktik kepemimpinan yang ada (Murdoko, 2013: 15). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau strategi, sebagai hasil kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Pengertian Komunikasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi (Masmuh, 2010: 9). Definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian - pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi (Pace dan faules, 2010).

Pengertian Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokkan menjadisatu, yaitu bidang pemasaran. Pembagian kerja adalah pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam suatu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut (Hasibuan, 2007: 30).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2010:260).

Penelitian Terdahulu

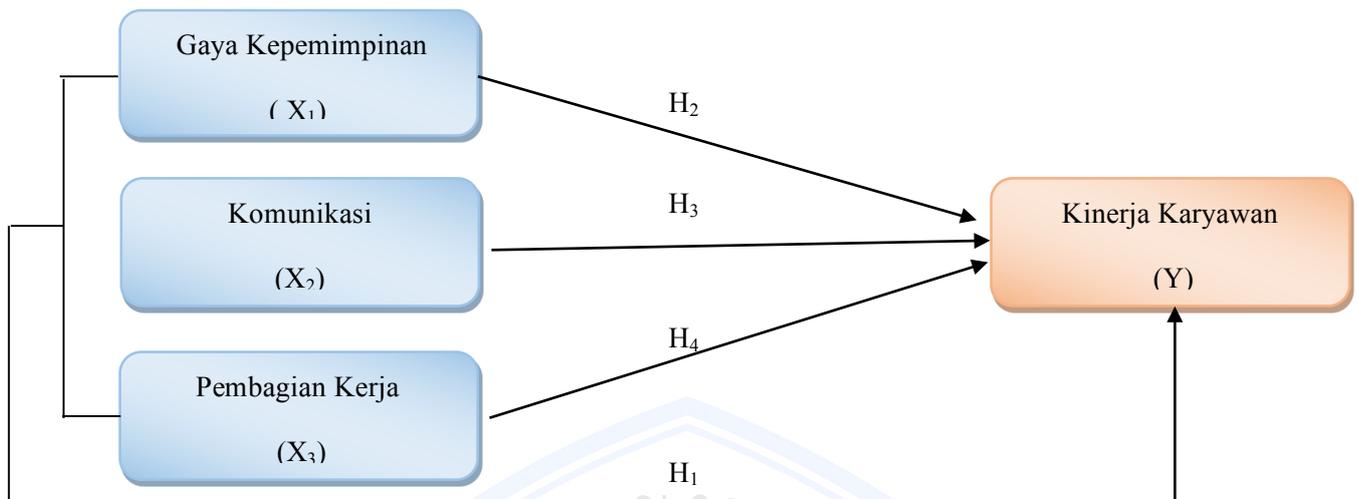
Lengkong, (2015) dalam penelitiannya yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 254 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Paramita, (2016) dalam penelitiannya yaitu pengaruh komunikasi organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh komunikasi organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Divre Sulut. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisi jalur. Hasil dari penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan stress kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bulog Divre Sulawesi Utara.

Fimce, (2015) dalam penelitiannya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 37 karyawan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh secara simultan. Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan inovasi pemimpin berpengaruh baik dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: kerangka konseptual penelitian 2018

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H3 : Diduga komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H4 : Diduga pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian digunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan analisis multiple-cross sectional, yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pengaruh dua variable atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Galesong Prima Manado dengan waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, mulai dari bulan November sampai pada bulan maret 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado dengan jumlah karyawan 66 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel Kriteria, kriterianya anggota sampel adalah bukan pimpinan utama perusahaan / direktur utama dimana jumlah responden atau jumlah karyawan PT. Sinar Galesong Prima di Manado berjumlah 65 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka
2. Observasi
3. Wawancara
4. Angket

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, termasuk didalamnya koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keceptatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument (Sugiyono 2010:352).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation*) (Ghozali, 2011).

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot. Pada grafik histogram, suatu data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang baik pada sisi kiri maupun pada sisi kanan atau berbentuk lonceng. Pada kurva normal probability plot, data dikatakan normal apabila titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Uji F (secara simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011).

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2011).

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto dan subagyo. 2012:37).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variable bebas terhadap variable tidak bebas (Supratno, 2010: 37).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Item-Total Statistics	<i>Scale Mean if Item Delete</i>	<i>Scale Variance if Item Delete</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Delete</i>
x11	15.8667	3.844	.332	.251	.647
x12	16.4667	2.671	.622	.424	.497
x13	16.3333	3.885	.325	.129	.649
x14	16.1000	3.334	.466	.223	.589
x15	16.4333	3.289	.361	.226	.644
x21	23.4000	7.076	.518	.489	.636
x22	23.2333	7.426	.462	.348	.652
x23	23.2000	8.028	.379	.271	.699
x24	23.3667	7.344	.507	.490	.642
x25	23.4667	7.706	.365	.249	.677
x26	23.2000	7.200	.502	.328	.641
x27	23.3333	7.885	.360	.286	.708
x31	15.5667	2.737	.352	.339	.606
x32	15.6667	3.747	.488	.267	.638
x33	15.8333	3.592	.415	.414	.612
x34	16.0667	2.616	.329	.317	.617
x35	15.9333	3.444	.451	.305	.696
y1	15.6000	3.834	.419	.276	.504
y2	16.2000	3.407	.399	.400	.503
y3	15.9000	3.541	.445	.264	.681
y4	16.1667	4.351	.456	.135	.697
y5	16.1333	3.361	.503	.277	.646

Sumber : olahan data primer SPSS 24 (2018)

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total (*corrected item-total correlation*) untuk masing-masing item dari setiap jabaran indikator variable menghasilkan nilai > 0,3. ehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja dan kinerja karyawan adalah valid

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0,664
X2 (Komunikasi)	0,699
X3 (Pembagian Kerja)	0,634
Y (Kinerja Karyawan)	0,689

Sumber: olahan data primer SPSS 24 (2018)

Berdasarkan pengujian reliabilitas dalam tabel 2. Menunjukkan bahwa Cronbach Alpha > 0,6. Hal ini berarti bahwa kusioner yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan, Komuniasi, Pembagian Kerja dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Uji Multikolinieritas

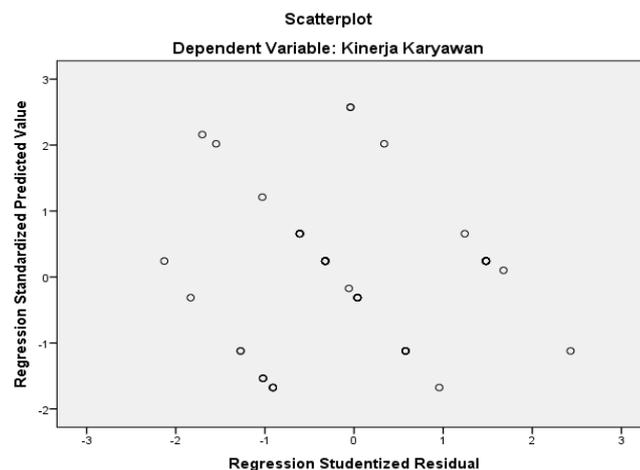
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya kepemimpinan	.759	1.318
Komunikasi	.670	1.493
Pembagian kerja	.864	1.182

Sumber: Hasil Olahan Data Primer SPSS 24 (2018)

Berdasarkan nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai: Variabel gaya kepemimpinan (0.759) , komunikasi (0.670) , dan pembagian kerja (0.846). Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel adalah: gaya kepemimpinan (1.318) komunikasi (1.493) dan pembagian kerja (1.182) menunjukkan nilai VIF < 5 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastifitas



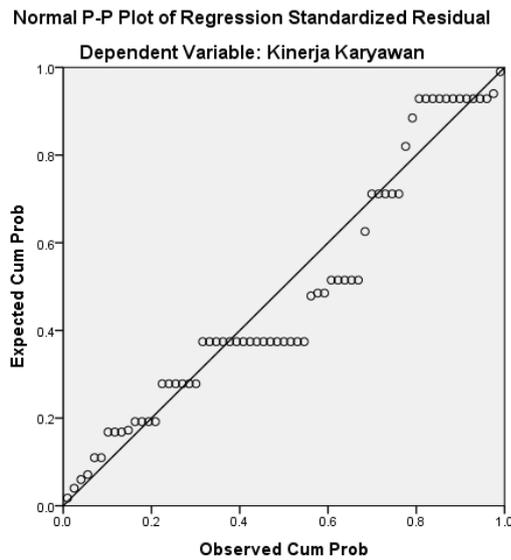
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastifitas

Sumber: olahan data primer SPSS 24 (2018)

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat bahwa data menyebar tanpa memiliki pola tertentu sehingga memenuhi persyaratan heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: olahan data primer SPSS 24 (2018)

Gambar 3 dapat dilihat semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan linieritas data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>												
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			<i>95.0% Confidence Interval for B</i>		<i>Correlations</i>			<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>	<i>Zero-order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	.814	.746		1.091	.280	-.678	2.305					
Gaya Kepemimpinan	.150	.162	.113	.924	.359	-.174	.473	.345	.117	.099	.759	1.318
Komunikasi	.492	.156	.411	3.144	.003	.179	.804	.524	.373	.336	.670	1.493
Pembagian Kerja	.200	.157	.148	1.275	.207	-.114	.514	.332	.161	.136	.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 dengan melihat koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.814 + 0.150 X_1 + 0.492 X_2 + 0.200 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa: $a = 0.814$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 0.814. Koefisien $b_1 = 0.150$ adalah besarnya koefisien regresi X_1 gaya kepemimpinan, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.150 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien $b_2 = 0.492$ adalah besarnya koefisien regresi X_2 atau komunikasi yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor komunikasi akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0.492 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan. Koefisien $b_3 = 0.200$ adalah besarnya koefisien regresi X_3 atau pembagian kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor pembagian kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.200 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Manado dengan nilai koefisien yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan seperti: sifat, kepribadian, tempramen, watak dan kebiasaan dari seorang manajer atau pimpinan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Manado.

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Manado dengan nilai koefisien yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Komunikasi seperti: komunikasi verbal dan non verbal baik antara sesama teman kerja atau karyawan ataupun dari seorang manajer atau pimpinan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Manado

Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Manado dengan nilai koefisien yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa pembagian kerja seperti penempatan karyawan, beban kerja dan spesialis pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Manado.

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Komunikasi, dan Pembagian Kerja meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan yaitu pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja di PT. Sinar Galesong Prima Manado adalah cocok.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Galesong Prima Manado
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Galesong Prima Manado
3. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Galesong Prima Manado
4. Pembagian Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Galesong Prima Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Komunikasi yang merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Manado perlu di tingkatkan lagi dimana penyampaian informasi baik itu verbal maupun non verbal yang di lakukan oleh pihak pemimpin manajemen perusahaan terhadap karyawan perlu ditingkatkan lagi guna memperbaiki manajemen dalam perusahaan sehingga komunikasi dalam perusahaan bisa lebih baik lagi..

2. Perlu dilakukan penelitian lainnya atau penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini atau berkaitan dengan objek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto dan P. Subagyo. 2012. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Cetakan Keempat, Yogyakarta.
- Fimce M. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.9*. <http://media.neliti.com>. 4 April. Hal: 939-949
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Undip, Semarang.
- Hasibuan, M. S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lengkong Gerry (2015). Pengaruh Kapemimpinan, Pembagian Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. 4 Sept. 2018, Hal. 11-19
- Masmuh. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam prespektif teori dan praktek*. Cetakan 2. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Murdoko, E. W. H (2013). *Optimalkan the leader in you*. PT Elex Media Kmputindo, Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Pace dan Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Cetakan 7. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Paramitha L. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol 4*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. 1 April 2018, Hal. 131-142
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua, Bandung.
- Supratno, J. 2010. *Statistika Erlangga, Jakarta*.
- Tampubolon. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 10-9001-2001. *Jurnal Standardisasi No 9*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. 5 April 2018 Hal: 106-115
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani.(2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>
- Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Wibowo, S. 2007. *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil*, Edisi Revisi. Niaga Swadaya, Jakarta.