

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.UPHUS KHAMANG INDONESIA
SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION AND JOB INVOLVEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT.UPHUS KHAMANG INDONESIA NORTH SULAWESI*

Oleh:

**Andre Lombogia¹
Lucky O.H Dotulong²
Rudie Y. Lumantow³**

¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen,
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹andrelombogia@gmail.com

²luckydotulong@gmail.com

³lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak: Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya. Keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat sebanyak 60 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Uphus Khamang, sedangkan Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sebaiknya para karyawan PT Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara diharapkan lebih memperhatikan faktor keterlibatan kerja dengan meningkatkan lagi pelatihan-pelatihan yang diterapkan terhadap karyawan, agar meningkatnya kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, komunikasi, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

Abstract: Employee performance in a company is very important to achieve the success of a company. Leadership style is a reflection of one's ability to influence individuals or groups. Communication in an organization is a very important factor in undergoing interactions between one another. High employee work involvement and care about their work in order to provide good performance results. The purpose of this study was to determine whether leadership style, communication and work involvement affect employee performance at PT Uphus Khamang Indonesia, North Sulawesi. The population in this study were permanent employees of PT Uphus Khamang Indonesia, North Sulawesi. The sampling technique used the slovin formula to obtain as many as 60 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis method. The results of the study show that simultaneously leadership style, communication and work involvement have an effect on employee performance. Partially Leadership Style, Communication has an effect on employee performance of PT Uphus Khamang, while work involvement has no effect on employee performance. It is recommended that the employees of PT Uphus Khamang Indonesia, North Sulawesi, are expected to pay more attention to the work involvement factor by increasing the training that is applied to employees, so that employee performance is better for the company.

Keywords: Leadership Style, Communication, Job Involvement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia merupakan sumber daya (resource strategic) dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun sumber daya manusia yang sangat strategic tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Seiring berkembangnya suatu usaha di era modern ini, perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di dalamnya untuk mencapai keberhasilan dan kinerja yang maksimal, maka dari itu perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan pada PT.Uphus Khamang Indonesia harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. (Tamarindang, 2017)

Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahannya pada tujuan perusahaan. Dalam hal ini Perusahaan PT.Uphus Khamang harus dapat melibatkan pemimpin dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Rompas (2018) Gaya Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok. Komunikasi dapat dijalankan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik pula. Ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat terkait dengan pendekatan yang efektif untuk mengelola pegawai dan perusahaan atau instansi. (Salahudin, 2018)

Keterlibatan kerja adalah suatu keadaan psikologi yang mencerminkan seseorang berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan menyadari prestasi kerja sebagai hal yang penting bagi harga dirinya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja adalah karyawan yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui secara parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui secara parsial Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui secara parsial Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (2003) Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai

persyaratan pekerjaan Simamora (2004). Menurut Mathis (2006:113) factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Menurut Sudarwan Danim (2004:56) Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

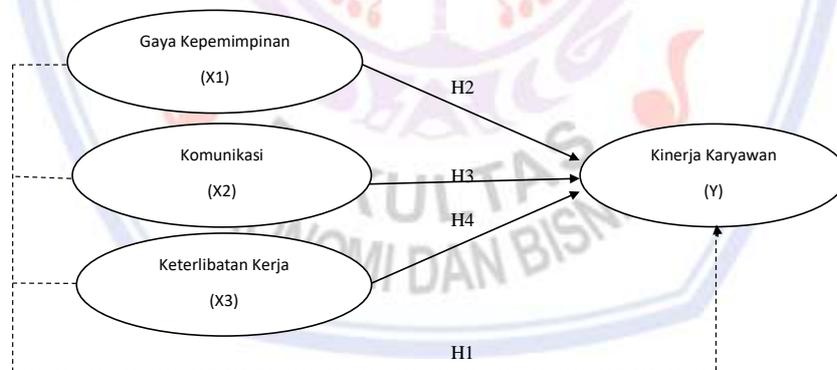
Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk social. Secara etimologis, kata komunikasi berasal dari bahasa latin “communicare” yang artinya menyampaikan. Menurut asal katanya tersebut, arti komunikasi adalah proses penyampaian makna dari satu entitas atau kelompok ke kelompok lainnya melalui penggunaan tanda, symbol, dan aturan semiotika yang dipahami bersama. Sumarsan (2011:24) mengatakan, komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (sender) kepada penerima (receiver atau audience).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri Robbins Judge (2008:100). Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan Robbins (2001:91). Keterlibatan kerja (Job Involvement) dinyatakan juga sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang dikutip dalam Cohen (2003).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4: Diduga bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya menggunakan metode kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 150 karyawan tetap. Banyaknya sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin Dengan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 responden dari total jumlah populasi 150 karyawan tetap

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.
2. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
3. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian

Analisis Data**Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2010:363). Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan validitas konstruk.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrument yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2012:160).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan/pengaruh antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Menurut Ghozali (2012:105)

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Menurut Ghozali (2012:139),.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan Sugiyono (2010:260).

Pengujian Hipotesis**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2012:98).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat Ghozali (2012:98).

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2012:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	R.tabel	R.Hitung	Signifikan	Status
Gaya kepemimpinan X1				
X1.1	0,254	0,838	0,001	Valid
X1.2	0,254	0,896	0,001	Valid
X1.3	0,254	0,912	0,001	Valid
X1.4	0,254	0,876	0,001	Valid
X1.5	0,254	0,908	0,001	Valid
Komunikasi X2				
X2.1	0,254	0,510	0,001	Valid
X2.2	0,254	0,828	0,001	Valid
X2.3	0,254	0,765	0,001	Valid
X2.4	0,254	0,644	0,001	Valid
X2.5	0,254	0,738	0,001	Valid
Keterlibatan Kerja X3				
X3.1	0,254	0,616	0,001	Valid
X3.2	0,254	0,723	0,001	Valid
X3.3	0,254	0,786	0,001	Valid
X3.4	0,254	0,611	0,001	Valid
X3.5	0,254	0,843	0,001	Valid
Kinerja Karyawan Y				
Y.1	0,254	0,872	0,001	Valid
Y.2	0,254	0,799	0,001	Valid
Y.3	0,254	0,940	0,001	Valid
Y.4	0,254	0,913	0,001	Valid
Y.5	0,254	0,952	0,001	Valid

Sumber: Output SPSS 28, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > dari r tabel atau nilai signifikan < dari 0,05. Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan	0,931	Reliabel
Komunikasi	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,939	Reliabel

Sumber: Output SPSS 28, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,06 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dan kuesioner adalah reliabel sehingga untuk melanjutkan item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut memenuhi persyaratan dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 2. dari hasil pengolahan data, data ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal, hal ini dapat dilihat dari titik-titik berada disekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

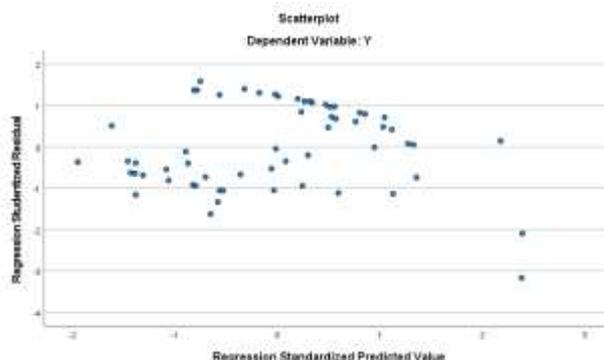
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.583	5.113		.310	.758		
X1	.416	.149	.361	2.787	.007	.849	1.178
X2	.552	.203	.381	2.726	.009	.732	1.365
X3	-.015	.190	-.011	-.081	.936	.762	1.313

Sumber: Output SPSS 28, 2021

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor yang menunjukkan bahwa nilai VIF lebih dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS , 2021

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.583	5.113		.310	.758
	X1	.416	.149	.361	2.787	.007
	X2	.552	.203	.381	2.726	.009
	X3	-.015	.190	-.011	-.081	.936

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi :

$$Y = 1,583 + 0,416X_1 + 0,552X_2 - 0,015X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 1,583 yang menyatakan jika variable Gaya kepemimpinan(X1), Komunikasi(X2), Keterlibatan kerja(X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,583.
2. Nilai koefisien X1 sebesar 0,416 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variable X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,416 atau sebaliknya.
3. Nilai koefisien X2 sebesar 0,552 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variable X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,552 atau sebaliknya.
4. Nilai koefisien X3 sebesar -0,015 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variable X3 sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar -0,015 atau sebaliknya.

Uji Signifikansi Pengaruh Persial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.583	5.113		.310	.758
	X1	.416	.149	.361	2.787	.007
	X2	.552	.203	.381	2.726	.009
	X3	-.015	.190	-.011	-.081	.936

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2021

1. Dari hasil uji t tabel diatas dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) thitung = 2,787 > ttabel 2,004 atau sig 0,007 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil uji t tabel diatas dilihat bahwa Komunikasi (X2) thitung = 2,726 > ttabel 2,004 atau sig 0,009 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dari hasil uji t tabel diatas dilihat bahwa Keterlibatan Kerja (X3) thitung = -0,081 < ttabel 2,004 atau sig 0,936 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima atau Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**Tabel 6. Hasil Uji F**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.702	3	74.901	4.687	.005 ^b
	Residual	894.898	56	15.980		
	Total	1119.600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.9 di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung $4,687 >$ dari nilai Ftabel $2,77$ dan nilai signifikan $0,005 <$ dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.158	3.99754

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel 4.10 diatas bahwa nilai R dihasilkan sebesar $0,448$ atau $44,8\%$ artinya mempunyai hubungan yang amat terbatas. Diketahui nilai R Square $0,201$, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $20,1\%$.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian simultan Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia, karena karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia memiliki gaya kepemimpinan, komunikasi dan keterlibatan kerja yang ditanamkan secara positif pada dirinya pasti akan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan sehingga dapat membantu dan mendorong agar perusahaan lebih maju.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti pemimpin dalam perusahaan PT.Uphus Khamang Indonesia telah efektif dalam mempengaruhi dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam mempengaruhi karyawan. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joshua (2020) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa karyawan dengan komunikasi yang baik akan selalu berusaha mencari tahu jika terjadi permasalahan-permasalahan dalam hubungannya dengan pekerjaan, mereka tidak malu untuk bertanya maupun berkonsultasi dengan pimpinan jika terjadi suatu permasalahan.

Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Winastyo (2015) yang menyatakan bahwa Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja harus dijaga dan lebih ditingkatkan, dikarenakan tingginya keterlibatan kerja akan mendorong karyawan terhadap perusahaan yang secara tidak langsung akan mendorong berkembangnya suatu perusahaan menjadi lebih baik.

Secara teoritis ini bertolak belakang dengan beberapa peneliti sebelumnya bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti pada penelitian terdahulu Alfine (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan, komunikasi dan keterlibatan kerja yang ditanamkan secara positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara.
4. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara diharapkan lebih memperhatikan factor keterlibatan kerja dengan meningkatkan lagi pelatihan-pelatihan yang diterapkan terhadap karyawan, agar meningkatnya kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan harus lebih memaksimalkan lagi gaya kepemimpinan yang diterapkan agar karyawan lebih termotivasi dan bertanggung jawab penuh dalam melakukan tugas dan pekerjaan.
3. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan harus tetap terus dipertahankan dengan baik, untuk kemajuan perusahaan yang lebih baik.
4. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu berfokus pada keterlibatan kerja dari setiap karyawan
5. Untuk penelitian selanjutnya, yang mengadakan penelitian yang serupa, agar dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, A. (2003). *Multiple Commmtment in The Workplace: An Integrative Approach*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 20*". Semarang Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., John M. Ivancevich. & James, H. D. (2003). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.

- Goverd, A. C. Rompas. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Emba Universitas Sam Ratulangi* No.4 September 2018, Hal. 1978–1987
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919/20606>. di akses pada tanggal 25/04/21.
- Hartono, W.F., dan Rotinsulu, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Prima inti citra rasa manado. *Jurnal Emba Universitas Sam Ratulangi*. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9246> di akses pada tanggal 15/04/21.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV RA DE Rozarie*, Jawa timur.
- Kakinsale, Alfine. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado *Jurnal Emba* Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.901-911
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7619> di akses pada tanggal 15/04/21.
- Mangkunegara, P. Anwar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. Robert & John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Salahudin, D.N., Lengkong Victor P.K., & Tulung J.E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu *Jurnal Emba* Vol.6 No.3 Juli 2018 Hal. 1858 – 1867
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20703/20379>. diakses pada tanggal 25/04/21.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarwan, Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka CIPTA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta
- Sumarsan, Thomas. (2011). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Indeks, Jakarta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di idolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Tamarindang, Billy. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado *Jurnal Emba* Vol.5 No.2 Juni 2017.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16229> di akses pada tanggal 25/04/21.
- Tumengkol, Joshua. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK (Cabang Kampus) *Jurnal Emba* Vol.8 No.1 Januari 2020 Hal. 521-528
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27822/27317> di akses pada tanggal 25/04/21.