

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, KOMITMEN KARYAWAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TARGET JAYA MANADO**

*INFLUENCE BEHAVIOR OF LEADERSHIP, EMPLOYEES COMMITMENT, AND COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT TARGET JAYA MANADO*

Oleh :

<sup>1</sup>Ayu Sugeng

<sup>2</sup>Silvia Mandey

<sup>3</sup>Rudy Wenas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

e-mail :

<sup>1</sup>[Ayusugeng29@yahoo.com](mailto:Ayusugeng29@yahoo.com)

<sup>2</sup>[silvyamandey@rockedmail.com](mailto:silvyamandey@rockedmail.com)

<sup>3</sup>[rudywenas@yahoo.com](mailto:rudywenas@yahoo.com)

**Abstrak :** Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan tentunya sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, karena karyawan juga yang bisa menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan 32 responden sebagai sampel. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Perilaku Kepemimpinan, Komitmen, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Target Jaya Manado. Secara Parsial Variabel Perilaku Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Target Jaya Manado. Variabel Komitmen berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Target Jaya Manado. Variabel Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Target Jaya Manado. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya manajemen perusahaan lebih memotivasi dan meningkatkan kedisiplinan karyawan agar komitmen karyawan menjadi lebih baik.

**Kata kunci :** *Perilaku Kepemimpinan, Komitmen, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

**Abstract :** *Employee is one of the main factors of production in the company, without employee would be difficult for the company to achieve the goal, because employee also can determine the development level of the company. The purpose of this study is to determine the effect of independent variables on the dependent variable either simultaneously or partially. This study used a sample of 32 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The results of this study showed that simultaneous variable Leadership Behavior, Commitment, and Communications is positive and significant impact on the variable Employee Performance PT. Target Jaya Manado. While Partial Variables Leadership Behavior and significant positive effect on the variable Employee Performance PT. Target Jaya Manado. Variable commitment has not significant effect on the variable Employee Performance PT Target Jaya Manado. Communication variables affect positively and significantly to variable Employee Performance PT. Target Jaya Manado. To increase the employee performance a company should be motivated and increase the discipline that can be better.*

**Keywords :** *Behavior of leadership, Commitment, Communication, Employee performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan tentunya sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, karena karyawan juga yang bisa menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan. Perilaku pemimpin yang kurang memperhatikan nasib bawahannya akan mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan merubah sikap, pola tingkah laku bawahan agar mereka bekerja demi kepentingan organisasi. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di banding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Perusahaan merupakan suatu unit usaha yang mempunyai salah satu tujuan mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu kerjasama dan komunikasi yang efektif antara pihak manajemen dan karyawan. Hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen pun juga menghasilkan banyak manfaat. Ide-ide baru dari karyawan mengenai solusi dari masalah yang terjadi di perusahaan akan mudah terselesaikan. Produktifitas pun juga meningkat karena karyawan dengan suka rela memberikan tenaga dan pikiran pada perusahaan. Ketika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya, mungkin saja kegagalan itu disebabkan oleh komunikasi yang tidak efektif. Semua karyawan dan manajer dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat betapa pentingnya perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan

**Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Target Jaya Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Perilaku Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2004:2).

**Komitmen**

Zurnali (2010:5), mengatakan komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

**Komunikasi**

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 (Effendy, 2004:4).

**Kinerja Karyawan**

Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Dahliani (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda. Penelitian bertujuan untuk mengetahui perilaku pimpinan pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, Untuk mengukur pengaruh perilaku pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah responden yang dalam penelitian ini hanyalah para staf saja yang berjumlah 46 orang, dan tidak termasuk para pejabat struktural. Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dilakukan dengan teknik observasi, angket dan dokumentasi. Alat analisis yang dipergunakan adalah uji regresi linier sederhana. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa pimpinan Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda adalah mengkombinasikan gaya kepemimpinan direktif, suportif dan berorientasi prestasi dalam berperilaku, Kinerja pegawai Dinas Cipta

Karya dan Tata Kota Samarinda telah memenuhi kriteria kuantitas dan kualitas hasil kerja secara baik. Namun masih membutuhkan peningkatan pada aspek ketepatan waktu kerja, sebab masih cukup banyak pekerjaan yang belum mampu diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan dimana para pegawai belum sepenuhnya memaksimalkan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, Perilaku pimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, yang berarti apabila perilaku positif pimpinan ditingkatkan dalam pelaksanaan kegiatan maka kinerja pegawai pun akan sangat mengalami peningkatan.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Target Jaya Manado.
- H2 : Diduga Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Target Jaya Manado.
- H3 : Diduga Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Target Jaya Manado.
- H4 : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Target Jaya Manado.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian asosiatif.

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT Target Jaya Manado, Jln Yos sudarso No 120 Kairagi Weru Link III, Manado, SULUT. No Telp 0431-870540

#### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2012:80-81) mengemukakan bahwa : 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, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Target Jaya yang berjumlah 32 Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2011:68). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 32 karyawan maka keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam PT Target Jaya Manado.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan Angket atau daftar pernyataan secara tertulis untuk mengetahui tingkat pengaruh perilaku kepemimpinan, komitmen karyawan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Target Jaya Manado

#### **Definisi Operasional Variabel**

1. Perilaku kepemimpinan (X1) adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mau melaksanakan perintahnya dalam rangka pencapaian tujuan. Indikator dari perilaku kepemimpinan menurut Warsito (2006:10) :Kecerdasan, Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial, Motivasi diri dan dorongan berprestasi, Sikap-sikap hubungan manusiawi.
2. Komitmen Karyawan (X2) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator dari Komitmen Karyawan, menurut Sopiah (2008:155) :Faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja
3. Komunikasi (X3) adalah proses penyampaian informasi, gagasan, informasi, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain. Indikator dari Komunikasi menurut (Robbins, 2006:392) Mengendalikan perilaku, Merangsang kinerja, Mengungkapkan emosi perasaan, Memberikan informasi.
4. Kinerja karyawan (Y1) adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan

sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) : Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab.

## Metode Analisis

### Uji Validitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2010 : 455).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak uji. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

### Analisis Regresi Linier 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:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Perilaku Kepemimpinan
X2	= Komitmen
X3	= Komunikasi
$\beta_0$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi untuk variabel bebas

### Pengujian Hipotesis

Uji F : digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji t : digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Uji Validitas**

Tabel 1 dibawah merupakan hasil uji validitas angket penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Perilaku Kepemimpinan (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,869	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,849	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,600	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,892	0,3494	0,000	0,05	Valid
Komitmen X2	X <sub>2.1</sub>	0,806	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,741	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,854	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,803	0,3494	0,000	0,05	Valid
Komunikasi X3	X <sub>3.1</sub>	0,796	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,854	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,916	0,3494	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,878	0,3494	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,900	0,3494	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,841	0,3494	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,878	0,3494	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,830	0,3494	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah 2016

Tabel 1 di atas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,3494.

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

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,814	Sangat Reliabel
X2	0,810	Sangat Reliabel
X3	0,881	Sangat Reliabel
Y	0,880	Sangat Reliabel

Sumber: Data Diolah 2016

Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 20, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliable*, hal ini dapat dilihat pada Tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

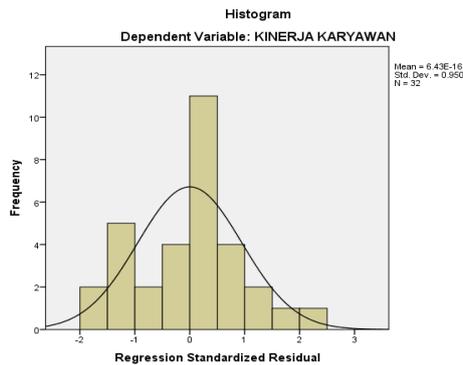
**Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS version 20* dan hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

**Uji Normalitas**

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

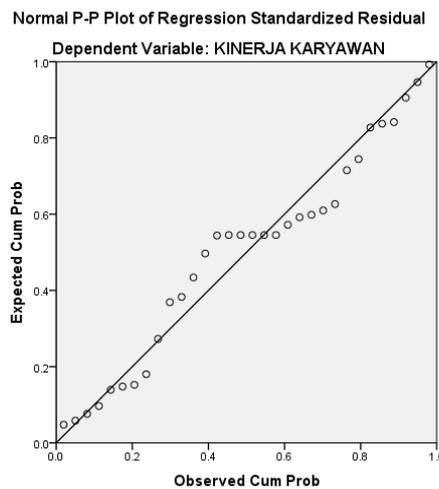
**Gambar1 Histogram Regression**



Sumber: Data Diolah 2016

Kurva normal pada histogram, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P-Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar berikut ini :

**Gambar 2 Normal P-P Plot of Regression**



Sumber: Data Diolah 2016

Data pada Gambar menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

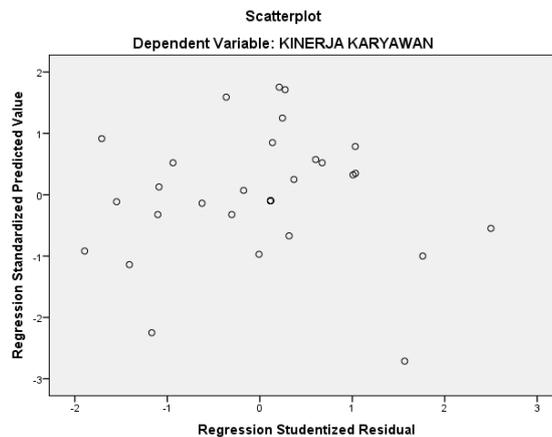
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	2,565	0,390	Non multikolinieritas
Komitmen (X <sub>2</sub> )	1,305	0,766	Non multikolinieritas
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	2,901	0,345	Non multikolinieritas

Sumber : Data Diolah 2016

Hasil dari perhitungan terlihat pada tabel, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3 Scatterplot**



Sumber: Data Diolah 2016

Gambar 3 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan 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 model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Koefisien Korelasi Dan Determinasi

**Tabel 4. Model Summary**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.727	1.27257	1.269

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMITMEN, PERILAKU KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah 2016

Berdasarkan hasil tabel dengan bantuan program *SPSS 20*, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan( $X_1$ ), Komitmen( $X_2$ ) dan Komunikasi( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Target Jaya Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,868, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Perilaku kepemimpinan( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Target Jaya Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 86,8%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau *R square*( $r^2$ ) adalah 0,753 yang menunjukkan bahwa 75,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi sementara sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis****Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****Tabel 5. ANOVA<sup>b</sup>**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.531	3	46.177	28.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.344	28	1.619		
	Total	183.875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMITMEN KARYAWAN, PERILAKU KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah 2016

Tabel uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$  atau Perilaku Kepemimpinan, variabel  $X_2$  atau Komitmen dan variabel  $X_3$  atau Komunikasi, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Target Jaya Manado secara simultan, dapat diterima. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel;  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 28,514 sedangkan F tabel memiliki nilai 2,95 ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)****Tabel 6. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.201	2.515		.080	.937		
PERILAKU KEPEMIMPINAN	.476	.146	.492	3.272	.003	.390	2.565
KOMITMEN KARYAWAN	.086	.170	.054	.504	.618	.766	1.305
KOMUNIKASI	.416	.166	.401	2.507	.018	.345	2.901

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2016

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 3,272 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,70 dengan tingkat signifikan  $0,003 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komitmen ( $X_2$ ) sebesar 0,504 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,70 dengan tingkat signifikan  $0,618 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Komitmen ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima.

3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 2,507 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.70 dengan tingkat signifikan  $0,018 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan melihat pada tabel di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,201 + 0,476X_1 + 0,086X_2 + 0,416X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0,201 memberikan pengertian bahwa jika faktor Perilaku Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 0,201%.
2. Untuk variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,476%.
3. Untuk ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Komitmen ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,086%.
4. Untuk ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Komunikasi ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,416%.4.3

### Pembahasan

#### Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian Ayu (2016) menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Perilaku Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Perilaku Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan.

#### Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Ayu (2016) terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Perilaku Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian dapat dikatakan semakin baik Perilaku Kepemimpinan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada para karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hasil ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawannya..

#### Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Ayu (2016) terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Komitmen Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan yang bias diambil dari hasil ini adalah sebuah Komitmen harus timbul dari hati yang paling dalam dari seorang individu, dalam menjalankan kehidupan dan juga pekerjaan. Apabila setiap individu memiliki suatu Komitmen yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya masing-masing, tentunya bisa membuat kinerjanya semakin meningkat.

#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Ayu (2016) adalah Komunikasi dapat dijadikan pertimbangan serius oleh pihak perusahaan dalam menjaga Komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Target Jaya Manado.
2. Secara parsial Perilaku Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Target Jaya Manado.
3. Secara parsial Komitmen Karyawan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Target Jaya Manado.
4. Secara parsial Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Target Jaya Manado.

**Saran**

Saran yang dapatdiberikanadalah :

1. Bagi Perusahaan PT Target Jaya Manado, untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya manajemen perusahaan lebih memotivasi dan meningkatkan kedisiplinan karyawan agar komitmen karyawan menjadi lebih baik. Karena hasil penelitian yang dilakukan menunjukan Komitmen berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk menentukan kebijakan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Penelitian Lainnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian yang baru, sehingga dapat di peroleh temuan-temuan lain yang berguna bagi pengembang ilmu pengetahuan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dahlia2014. *Analisis Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda*. eJournal Administrative.

Effendi 2004. Komunikasi dalam Bisnis. PT Indeks Gramedia

Hadari Nawawi 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja Lingkungan.

Mangkunegara 2009. Manajemen SDM Cetakan ketujuh Bandung. PT Remaja Rosda karya.

Rivai 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Robbins 2006. Perilaku Organisasi. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sugiyono 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,.Alfabeta Bandung.

Sugiyono 2012. Metode Penelitian. Bisnis Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sopiah 2008. Komitmen Karyawan. Jakarta Selemba Empat

Sugiyono 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

Warsito 2006. Mengelola Sumber Daya Manusia dan Poduktifitas Kerja. Bandung CV. Mandar

Zurnali 2010. Komitmen Karyawan. Penerbit :Pustaka