

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT BRINGIN KARYA SEJAHTERA**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION STYLES ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF PT BRINGIN KARYA SEJAHTERA*

Oleh :
Fahmi Elia Geralt
Rosalina A.M. Koleangan
Jantje L. Sepang

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

E-mail :

[1](mailto:hancegeralt@gmail.com)

[2rosalinakoleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalinakoleangan@unsrat.ac.id)

[3jantjesepang@unsrat.ac.id](mailto:jantjesepang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Penelitian dilakukan pada kantor PT Beringin Karya Sejahtera Manado yang beralamat di jalan Sarapung no 38 Wenang Utara Kota Manado. Permasalahan pada penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kantor PT. Bringin Karya Sejahtera. Tujuan penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kantor PT. Bringin Karya Sejahtera. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner yang di bagikan kepada pegawai. Jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah deskripsi hasil survey dan analisis kuantitatif yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: The development of science and technology has a huge impact on human resource management. If a company wants to survive and thrive in intense competition, the company must improve the efficiency and productivity of its resources including human resources and its management system. The study was conducted at the office of PT Beringin Karya Sejahtera Manado located at Jalan Sarapung No. 38 Wenang Utara Manado City. The problem in this research is whether leadership and communication simultaneously have a significant effect on employee performance, and whether communication partially has a significant effect on employee performance, and whether leadership has a significant effect on PT. Bringin Karya Sejahtera. The purpose of this study is whether leadership and communication simultaneously have a significant effect on employee performance, and whether communication partially has a significant effect on employee performance, and whether leadership has a significant effect on the office of PT. Bringin Karya Sejahtera. The data collection method in this study uses questionnaires that are distributed to employees. The type of data used is quantitative data. Data analysis method used is the description of survey results and quantitative analysis using multiple linear regression analysis.

Keywords: *Leadership, Communication, Employee Performance.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya (resource) strategik dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategik tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan. Serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Organisasi 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.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para pegawai maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga suatu pengertian.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam perusahaan akan tercipta suatu hubungan yang baik diantara karyawan dengan atasan begitu pun atasan dengan bawahan akan dapat terjalin komunikasi yang baik, Sedangkan kepemimpinan bukan

sesuatu yang mudah karena dalam perjalanan seorang pimpinan memiliki banyak tantangan dan kesulitan. Pekerjaan seorang pemimpin bukan hanya memecahkan persoalan seorang diri, melainkan mengilhami mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan persoalan secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnisnya dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan

Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh simultan dari Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bringin Karya Sejahtera
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Beringin Karya Sejahtera
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Pada PT. Beringin Karya Sejahtera.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” Hasibuan (2007 : 10).

Pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerja, terutama untuk menciptakan dan memanfaatkan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan” Nawawi (2006: 310).

Konsep Tenaga Kerja

Hubungan dengan pasar tenaga kerja perilaku penduduk dipisahkan menjadi 2 golongan, yaitu golongan aktif secara ekonomis dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (employed) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (unemployed). Sumarsono (2003)

Pengertian Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peran kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Hani Handoko T (2003 : 294).

Pengertian Komunikasi (*COMMUNICATION*)

Untuk memahami konsep komunikasi sebagai proses dalam organisasi paling tidak ada tiga pendekatan yang dapat dipakai yaitu pertama, komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Kedua, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai gagasan dari seseorang kepada orang lain. Ketiga, komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan “arti” dari ide atau gagasan dan konsep (Badrudin, 2015:202-204).

Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Dharma, 2013:25)

Penelitian Terdahulu

Ni Putu Ester (2011) dalam Penelitian yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dwi Wahyu Wijayanti (2012) dalam Penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh 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 analisis jalur. Hasil dari penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, stress 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.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Oleh karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Sejalan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Menurut Sugiyono (2011:2). Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bringin Karya Sejahtera wilayah Sulawesi Utara terletak di Jl. Sarapung No. 4-6. Manado, dengan waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan, mulai dari bulan desember 2019 sampai pada bulan januari 2020.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu :

a) *Data Primer*

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan PT Bringin Karya Sejahtera

b) *Data Sekunder*

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada PT Bringin Karya Sejahtera

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 Bringin Karya Sejahtera dengan jumlah karyawan 30 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 Bringin Karya Sejahtera di Manado berjumlah 30 responden.

Definisi Operasional Variabel

Variable adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Bebas meliputi Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data antara lain Metode kepustakaan (**library research**), dan Metode Lapangan (**field research**), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan (*Questionnaire*) Dalam pengukurannya, setiap respondent diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala likert. Selanjutnya agar bisa diproses secara statistika, maka data dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas merupakan derajat kecepatan 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 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 Asumsi Klasik

Uji ini dimaksudkan untuk menganalisis beberapa asumsi dari persamaan regresi yang dihasilkan valid untuk memprediksi. Pembahasan mengenai asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable bebas (independen) atau tidak.

Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal sebagai prasyarat analisis.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variable dependen. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Uji t (t-test)

Uji ini disebut dengan istilah uji koefisien regresi. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variable dependen.

Uji F (uji keterandalan model)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji F ini disebut pula dengan istilah uji keterandalan model atau uji kelayakan model.

Uji R² (uji koefisien determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan rumus formula $R^2 = r_{xy}^2$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	<i>Item Pertanyaan</i>	<i>R Tabel</i>	<i>R Hitung</i>	<i>Keterangan</i>
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.323	0,905	Valid
	X1.2	0.323	0,884	Valid
	X1.3	0.323	0,905	Valid
	X1.4	0.323	0,874	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.323	0,971	Valid
	X2.2	0.323	0,922	Valid
	X2.3	0.323	0,971	Valid
	X2.4	0.323	0,969	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.323	0,898	Valid
	Y2	0.323	0,862	Valid
	Y3	0.323	0,867	Valid
	Y4	0.323	0,849	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 (2020)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Koefisien Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Kepemimpinan (X1)	0,912	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,970	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 (2020)

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

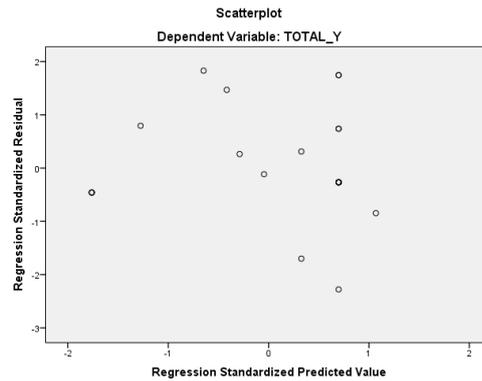
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.332	3.012
Komunikasi	.332	3.012

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 (2020)

Tabel di atas menunjukkan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan komunikasi sama-sama 3,012, sedangkan nilai tolerance-nya sebesar 0,332. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

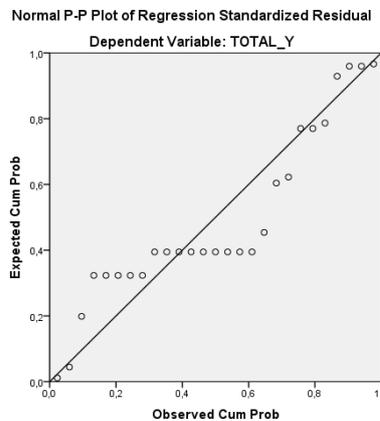


Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastifitas

Sumber: olahan data SPSS 22 (2020)

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: olahan data SPSS 22 (2020)

Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.696	.800		.869	.392
	total_x1	.565	.182	.542	3.110	.004
	total_x2	.376	.186	.352	2.019	.053

Sumber: olahan data SPSS 22 (2020)

Hasil persamaan regresi linier berganda ini :

$$\hat{Y} = 0.696 + 0.565 X_1 + 0.376 X_2 + e$$

Yang memiliki arti sebagai berikut, Nilai konstanta a = 0.696, Nilai koefisien $X_1 = 0.565$ artinya jika variable pemimpin ditingkatkan lebih baik lagi maka akan meningkat dengan asumsi variable independent yang lain

konstan. Nilai koefisien $b_2 = 0.376$ artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1% lebih baik lagi akan meningkat sebesar 0.376% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan

Uji t (t-test)

Hasil uji t tersebut di nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (t hitung) adalah sebesar 2,973 dengan, signifikansi variable kepemimpinan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan sebesar 0,007 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $0,007 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien regrasi variabel komunikasi adalah (t hitung) sebesar 1,915, signifikansi variabel komunikasi terhadap variabel terkait yaitu komunikasi sebesar 0,068 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $<$ t tabel dan signifikansi $0,068 > 0,05$ artinya variabel komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (uji regresi secara bersama)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,368	2	31,184	31,570	,000 ^b
	Residual	23,706	24	,988		
	Total	86,074	26			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: olahan data SPSS 22 (2020)

Tabel di atas menunjukkan nilai F 31,570 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bersama bahwa variable kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R² (uji koefisien determinasi)

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.853 ^a	.728	.708	.941	

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1
b. Dependent Variable: total_y

Sumber: olahan data SPSS 22 (2020)

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,728 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 72,8%. Artinya, kepemimpinan dan komunikasi, memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 72,8% sedangkan sisanya, yaitu 27,2% ($100\% - 72,8\%$) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera dengan nilai koefisien yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan di PT Bringin Karya Sejahtera banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena faktor kepemimpinan yang baik seperti: sifat, kepribadian, watak dan kebiasaan dari seorang pimpinan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera.

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hal yang sama juga tampak pada pengaruh yang ditimbulkan komunikasi terhadap kinerja. komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut pengamatan peneliti, hal ini juga dikarenakan factor komunikasi antara pemimpin dan karyawan sangat baik. Menurut pengamatan peneliti, komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan, namun yang lebih dirasakan berpengaruh pada kinerja mereka adalah cara bertukar informasi dan cara penyampaian antara pemimpin dan karyawan, ini muncul karena mereka merasa diberi kepercayaan dalam hal memberikan informasi yang terjadi di lapangan. Hal ini karena karyawan PT Bringin Karya Sejahtera (mayoritas) bertugas di lapangan. Bertugas dilapangan memberikan kebebasan kepada karyawan tanpa adanya rasa diawasi dan didekte pimpinan, sehingga mereka merasa diberi kepercayaan penuh.

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Karya Sejahtera dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Bringin Karya Sejahtera dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi antara pemimpin dan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang di analisis, dapat di simpulkan:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t - $0,007 < 0,05$. Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut $0,575$ (dilihat dari nilai koefisien).

Adapun pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak mempengaruhi melihat nilai *probabilitas* t hitung sebesar $0,068$ nilai probabilitas ini lebih besar dari $0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan pada signifikansi 5% tidak signifikan.

Pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai *R-Square* yang besarnya $0,725$. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $72,5\%$. Artinya dan komunikasi di PT Bringin Karya Sejahtera secara bersama-sama memiliki pengaruh kinerja sebesar $72,55\%$. Kesimpulan ini juga dikuatkan dengan uji F , dimana uji F menunjukkan nilai sebesar $31,570$ dengan nilai probabilitas F hitung (*sig*) $0,000$. Nilai probabilitas F hitung ini lebih kecil dari F tabel dengan tingkat signifikansi $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan dan komunikasi yang baik antar karyawan dengan pimpinan sebisa mungkin ditingkatkan supaya terjalin hubungan yang baik dan dapat meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bringin Karya Sejahtera diperlukan peranan pimpinan untuk memberikan kepemimpinan yang baik kepada para bawahan atau karyawan dengan cara memberikan inspirasi, semangat, dorongan serta pujian, penghargaan, dan mengadakan pengawasan agar bekerjadengan baik. Sebaiknya dalam memimpin bawahannya juga memperhatikan kebutuhan dan keinginan bawahan seperti gaji, usaha yang dapat dilakukan adalah memberikan perhatian baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Darmawan E, N. 2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening Variable*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta. Skripsi

- Febriyandi, R. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) Sub.Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*. Universitas Lampung. Bandar Lampung. Skripsi
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa*
- Nawawi, H dan Hadari, M. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nainggolan, Indra Oloan. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara*. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana USU
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Pertiwi E, D. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sehfudin. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Veitzhal R, dan Mulyadi D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta
- 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
- Meike Bawarodi 2017 *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado* *Jurnal EMBA Vol.5*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Juni 2017, 714 - 724
- Hiskia P. Manaroinsong 2017 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado* *Jurnal EMBA Vol.5* . <http://ejournal.unsrat.ac.id> Juni 2017, Hal. 399 - 408