

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KIRA KIRANA AKUSARA TANGERANG SELATAN

Tya Mulyani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pamulang

tyamulyani9@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kira Kirana Akusara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi linier sederhana $Y = 22,533 + 0,760X_1$, Koefisien korelasi sebesar 0,598, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,914 > 2,011)$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai linier sederhana $Y = Y = 22,533 + 0,600X_2$, Koefisien korelasi sebesar 0,598, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,251 > 2,011)$. Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,533 + 0,760 X_1 + 0,600 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,358 sedangkan sisanya sebesar 0,642 dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(13,084 > 3,19)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and communication on the performance of PT Kira Kirana Akusara employees. The method used is quantitative A sample of 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study leadership style have a significant effect on performance descriptive. Sampling techniques using saturated sampling are obtained employees with a simple linear regression value $Y = 22.533 + 0.760$ Communication has a significant effect on employee performance with a simple linear value $Y = Y = 22.533 + 0.600$

Leadership and communication styles simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 22.533 + 0.760 X1 + 0.600 X2$. The coefficient of determination value is 0.358 while the remaining 0.642 is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value > F table or (13.084 > 3.19).

Keyword : Compensation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi perkembangan dan perubahan yang sangat cepat terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, sumber daya manusia, ekonomi, sosial, budaya suatu bangsa. Sehingga mau atau tidak suatu bangsa harus siap menghadapi segala bentuk perubahan. Perubahan yang terjadi bukan hanya dihadapi oleh pemerintah, melainkan juga oleh perusahaan-perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengkombinasikan factor-faktor produksi dengan baik agar kemampuan perusahaan dapat ditingkatkan lebih baik lagi. Salah satu faktor terpenting adalah manusia sebagai subjek dari perusahaan tersebut. Manusia menyimpan potensi, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan semangat yang digunakan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Akan tetapi perusahaan sering kali melupakan sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi kepada setiap individu yang terlihat dalam seluruh kegiatan perusahaan yang memiliki peranan yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan memberikan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kira Kirana Akusara?
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kira Kirana Akusara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kira Kirana Akusara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kira Kirana Akusara.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT Kira Kirana Akusara, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Akademik

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi aktivitas akademik, khususnya rekan mahasiswa dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja, dan pengembangan ilmu pengetahuan dengan data yang diperoleh penulis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji bidang kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini yang diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan yang efektif, sekaligus memberikan alternatif jawaban atas persoalan yang dihadapi oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1.4.1 Manajemen

1.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi / perusahaan.

Menurut Simamora (2020:15) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, Gaya Kepemimpinan karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik”.

1.4.3 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Bila kinerja optimal dan terjadinya suatu kesalahan sangat kecil jika diukur dari sudut pandang setiap orang maka dapat dikatakan pemberian Gaya Kepemimpinan berjalan dengan sangat baik. Kinerja karyawan yang optimal tentu saja memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja juga merupakan suatu elemen penting didalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

1.5 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2022:99) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan dilandasi kajian teori sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

Ha₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pada PT Kira Kirana Akusara.

Ho₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

Ho₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pada PT Kira Kirana Akusara.

METODE PENELITIAN

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

1.6.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif.” Tempat penelitian ini yang dilakukan oleh penulis di PT Kira Kirana Akusara yang beralamat Jl. Jombang Raya No.104, Jombang, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15414..

1.6.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan setelah mendapatkan izin penelitian di PT Kira Kirana Akusara. Penelitian ini meliputi sebagai macam rencana persiapan, pelaksanaan, penelitian, dan pelaporan sampai dengan ujian sidang skripsi. Adapun kegiatan yang di lakukan dapat dilihat pada tabel berikut.

1.7 Populasi dan Sampel

1.7.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu yang diteliti atau diamati. Berdasarkan data diatas maka populasi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kira Kirana Akusara berjumlah 50 orang.

1.7.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) menyatakan bahwa “dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, artinya sampel mewakili yang diterapkan sebelumnya, dalam pengambilan sampel ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Kira Kirana Akusara yang berjumlah 50 orang.

1.7.3 Pengujian Instrumen

1 Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2022:192). “valid yang berarti terdapat kesamaan data antar data yang terkumpul dengan data sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:52) “

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan instrument atau pertanyaan yang telah disusun.

2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat untuk mengukur memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2022:193), "Instrument yang *reliable* jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2017:47), "Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner". Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

1.7.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal propability plot* atau melihat nilai *Kolmogorov smirnov* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya, menurut Ghozali (2019:108) apabila residualnya memiliki varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai hitung lebih kecil dari tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika hitung lebih besar dari tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3. Uji Multikolienaritas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel *independent* dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2017:105), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”.

1.7.5 Uji hipotesis

1. Uji hipotesis secara parsial (uji t)

Uji statistic t (t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:248) menyatakan bahwa “untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang di tentukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau sampel yang ditentukan, maka perlu dilakukan ujisignifikansi secara parsial”.

2. Uji hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen Ghozali (2018:22).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.8 Hasil Deskriptif Data

1.8.1 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, penulis menggunakan software SPSS V. 27 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai r hitung > r tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

Jika nilai r hitung < r tabel, maka instrumen dinyatakan Tidak Valid.

n = 50 (Jumlah sampel)

α = 5% (Tingkat signifikansi)

Dk = n - 2 (Derajat kebebasan)

Dk = 50 - 2 = 48

rtabel (α , dk) rtabel (5%, 48) = 0,2787 (tabel r product moment)

a) Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan :

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
	X _{2.1}	0,705	0,2787	Valid
	X _{2.2}	0,863	0,2787	Valid

Gaya Kepemimpinan (X1)	X _{2.3}	0,863	0,2787	Valid
	X _{2.4}	0,868	0,2787	Valid
	X _{2.5}	0,752	0,2787	Valid
	X _{2.6}	0,831	0,2787	Valid
	X _{2.7}	0,872	0,2787	Valid
	X _{2.8}	0,773	0,2787	Valid
	X _{2.9}	0,869	0,2787	Valid
	X _{2.10}	0,674	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2023

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah butir pernyataan sudah memenuhi kriteria persyaratan kehandalan dan konsistensi data sebagai alat pengumpul data. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai *alpha cronbach's* > 0,60 maka item yang valid dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *alpha cronbach's* < 0,60 maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

Hasil output uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan, Komunikasi dan kinerja karyawan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 27 dalam uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel gaya kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan :

Tabel 4. 2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

Sumber: Output SPSS 27, 2023

- b. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi

Variabel Komunikasi terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel Komunikasi :

Tabel 4. 3

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	10

Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi

Sumber: Output SPSS 27, 2023

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan :

Tabel 4. 4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	10

Sumber: Output SPSS 27, 2023

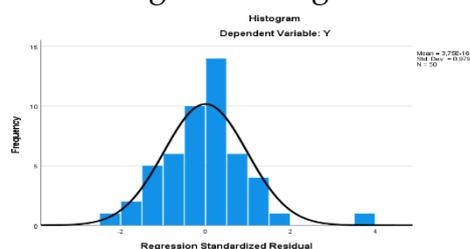
1.8.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 27*. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. *kolmogorof-smirnov*, analisis grafik histogram dan probability plot. Hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS 27 adalah sebaagai berikut:

a. analisis grafik histogram



Sumber : Data diolah dengan SPSS 27

Gambar 4.2

Grafik Histogram Uji Normalitas

b. Metode *Kolmogorov-Smirnov Test*

Uji normalitas juga dapat menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan non parametrik statistik, dengan cara menentukan lebih dulu hipotesis pengujianya. Uji normalitas dapat berpedoman pada uji kolmogorov-smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil output uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,29566619	
Most Extreme Differences	Absolute	,101	
	Positive	,101	
	Negative	-,081	
Test Statistic		,101	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,226	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,215
		Upper Bound	,237

a. Test distribution is Normal.

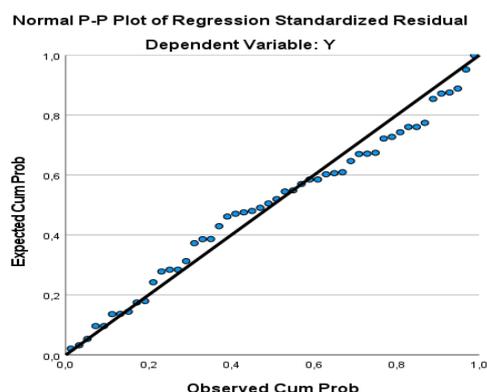
b. Calculated from data.

Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov

Sumber: Output SPSS 27, 2023

c. Grafik *Probability Plot*

Selain dari uji *kolmogorov-smirnov test*, dapat kita menggunakan cara lain yaitu dengan menggunakan grafik *probability plot*. Dimana tujuannya sama seperti uji *kolmogorov-smirnov*, yaitu untuk melihat normalitas data atas masing-masing variabel. Dimana hasil uji ini dilihat dengan cara, jika penyebaran titik-titik mengikuti pola garis lurus/mendekati garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji grafik *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Output SPSS 27, 2023

Gambar 4. 3
Hasil Uji Normalitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser digunakan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1						
	(Constant)	6,291	2,492		2,524	,015
	Gaya_Kepemimpinan	-,111	,119	-,281	-,937	,354
	Komunikasi	,032	,127	,076	,254	,801

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27, 2023

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

- a. Bila VIT > 10 dan TOL < 0,01, maka terdapat masalah multikolinearitas.
 - b. Bila VIF < 10 dan TOL > 0,1, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- Hasil output uji multikolinearitas sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,291	2,492		2,524	,015		
	Gaya_Kepemimpinan	-,111	,119	-,291	-,937	,354	,224	4,455
	Komunikasi	,032	,127	,076	,254	,801	,224	4,455

a. Dependent Variable: Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,533	3,685		6,115	<001
	gaya_kepemimpinan	,760	,196	,825	3,914	,366
	komunikasi	,600	,118	,787	3,251	,003

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 27, 2023

1. Uji hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen . Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak serta H_a diterima, sehingga bermakna variabel independen tidak berimbas pada variabel dependen.
- b. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikan > 0,05, maka H_0 diterima serta H_a ditolak, berarti variabel independen tidak berimbas pada variabel dependen.

Menentukan nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

$$\alpha=5\% = t(0,05/2 ; 50-2-1)$$

$$= t(0,025 ; 47) = 2.011$$

Hasil output uji signifikansi regresi berganda secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 21
Uji hipotesis (T) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,914 > 2,011$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,5$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan secara parsial antara *Gaya Kepemimpinan* terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

- b. Pada variabel komunikasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,251 > 2,011$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

2. Uji hipotesis Secara simultan (Uji F)

Uji F atau simultan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.
b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Menentukan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel} = f(k; n - k)$$

$$F = (2; 50 - 2)$$

$$F_{tabel} = (2; 48) = 3,19$$

Hasil output uji signifikansi regresi berganda secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 22

Uji secara Simultan (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, 2023

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503,435	2	251,718	13,084	<,001 ^b
	Residual	904,185	47	19,238		
	Total	1407,620	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($13,084 > 3,19$), hal ini juga diperkuat dengan $Sig < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan signifikan secara simultan antara *Gaya Kepemimpinan* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara.

PENUTUP

1.9 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dibahas di atas sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,533 + 0,760X_1$ artinya setiap kenaikan satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja satu satuan. Koefisien korelasi sebesar 0,598 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya, variabel gaya kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,358 atau sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,914 > 2,011). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kira Kirana Akusara.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = Y = 22,533 + 0,600X_2$ artinya setiap kenaikan satuan pada variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja satu satuan. Koefisien korelasi sebesar 0,598 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya, variabel komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,358 atau sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,251 > 2,011). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kira Kirana Akusara
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 22,533 + 0,760 X_1 + 0,600X_2$, dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai konstanta positif sebesar 22,533. Hasil uji simultan (uji F) antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,084 > 3,19). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara. Determinasi R square (R^2) sebesar 0,358, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 35,8% variabel Gaya

kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

1.10 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan yang penulis temukan dalam melakukan penelitian ini, adapun keterbatasan yang penulis sampaikan di akhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan biaya menjadi faktor penghambat karena waktu dan biaya yang digunakan sangat terbatas, maka dilakukan hanya sesuai keperluan peneliti saja.
2. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas, sehingga dalam penelitian ini belum memiliki tingkat akurasi yang kuat.
3. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi atau kepuasan kerja. Dengan penggunaan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan dapat lebih memahami kinerja karyawan di PT Kira Kirana Akusara.

1.11 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kira Kirana Akusara, maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan pemilihan gaya kepemimpinan serta penerapannya di dalam organisasi dilihat dari hasil kuisioner dengan rata-rata indikator 3,80 menyatakan "Pemimpin selalu datang lebih awal dari karyawan lainnya", yang berskala baik artinya dinilai kurang diterima jika dibandingkan indikator lain maka dari itu perusahaan agar bisa memperhatikan kembali untuk pimpinan yang masih telat hadir sesuai jam operasional yang ditentukan. Hal ini dimaksudkan agar ketika bekerja suasana yang tercipta adalah kenyamanan dan kekeluargaan serta tidak adanya kecemburuan antara pimpinan dan karyawan.
2. Perusahaan dapat memperhatikan komunikasi di dalam organisasi, melakukan beberapa program pelatihan-pelatihan terkait peningkatan kemampuan komunikasi seluruh karyawan dilihat dari hasil kuisioner dengan rata-rata indikator 3,78 menyatakan "pengaduan karyawan tentang permasalahan pribadi ditindak lanjuti dengan baik oleh pemimpin" yang berskala baik artinya dinilai

kurang diterima jika dibandingkan indikator lain, bagi perusahaan agar memperhatikan permasalahan pribadi kepada karyawan supaya tidak terjadi perpecahan antar karyawan dan pimpinan atau mengadakan seminar terkait cara memahami pesan dengan baik serta cara berkomunikasi yang baik dan benar. Hal itu ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang komunikasinya sehingga nantinya diharapkan karyawan akan memperoleh kinerja yang maksimal.

3. Perusahaan diharapkan dapat untuk selalu memperhatikan perusahaannya dalam penerapan kerjasama secara baik kepada setiap karyawan. Karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam membantu proses pencapaian kesuksesan target perusahaan, adapun cara untuk perusahaan menerapkan kerjasama yang baik yaitu dengan menciptakan suasana yang nyaman, serta yang terpenting selalu menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensi Media
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), (2011). *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo
- Anwar Prabu Mangkunegara (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah, Anang. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama).
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

- Hariandja, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, PengGaya Kepemimpinan dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hutahaean. Jeperson. (2014). *Konsep Sistem Informasi*. 1th ed, Yogyakarta: Budi Utama
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, dan Lia Yuliana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Nickels, McHugh dan McHugh. (2009). *Pengantar Bisnis*. Edisi 8 Buku 1. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Banndung: CV. Pustaka Setia.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusmiar, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press
- Reverensi Jurnal**
- Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis rsia yk madira palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 6(2).
- Falah, Z., Wijaya, A. S., & Magfiroh, D. (2021). Analisis Kebijakan Penggunaan e-Learning di Universitas Muhammadiyah Cirebon. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(1), 47-56.

- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).
- Kusufa, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Malang. *JAMSWAP: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen STIE Walisongo Pasuruan*, 4(4), 65-73.
- Mariani, D. (2019). Pengaruh Debt Equity Ratio, Pertumbuhan Aset, Perputaran Modal Kerja, dan Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 139-155.
- Probowati, Y., Dewanto, D., & Irmayanti, N. (2021). PPM Pemberdayaan Kader Posyandu Pondok Benowo Indah Rw 08 Kelurahan Babat Jerawat Kecamatan Pakal Kota Surabaya.
- Rismayadi, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 35-52.
- Suherman, E. (2019). Analisis pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan pt. Xyz karawang (studi divisi ppic departemen p4c). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83-101.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 92-108.