

Abstract

We write the article to describe the form and analyze the influence of communication and leadership style at PT. Golden Sinar Sakti, Tbk, especially Citric Acid Monohydrate Warehouse Division. The research design used is a quantitative associative method. The data used in this study are primary data, and the sampling technique uses saturated sampling—methods of data analysis using Multiple Linear Regression. Based on the results of data processing, it is found that there is a positive relationship between communication, leadership style, and employee performance at PT. Golden Sinar Sakti, Tbk. The correlation value reached 66.7 percent for the communication variable and 62.6 percent for the leadership style variable. Besides, from the aspect of influence, communication and leadership positively affect employee performance. The magnitude of this influence reached 5.44 percent, while the remaining 45.6 percent was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords:

Communication, Leadership Style, Employee Performance

PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOLDEN SINAR SAKTI Tbk

Mery Anggriani¹, Asriyal²

¹Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

²Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: asriyalsikumbang62@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim:

Ditelaah: 19 Januari 2020

Diterima: 19 Februari 2020

Publikasi daring [*online*]: 29 Februari 2020



Februari 2021, Vol 3 (1): 1-16

Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEa>

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Untuk mengantisipasi persaingan tersebut, pihak perusahaan perlu melakukan pembenahan terhadap semua sumber daya yang dimilikinya. Sumber-sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, sumber daya teknologi, dan sumber daya manusia.

Diantara sumber daya - sumber daya tersebut, tidak dapat disangkal sumber daya manusia (karyawan) sangat penting peranannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam mencapai kemajuan perusahaan dan dapat bertahan dalam persaingan bisnis, sudah seharusnya setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang dimaksud adalah keahlian, keterampilan, kemampuan dan produktivitas. Disamping itu juga menyangkut kedisiplinan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semakin banyak karyawan dengan kinerja yang dimiliki oleh perusahaan, tentu semakin mudah bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, pihak perusahaan dapat melakukan dengan berbagai cara. Adapun cara yang dapat dilakukan yaitu dengan membangun suasana komunikasi dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Artinya, bila ada komunikasi dan gaya kepemimpinan yang efektif, tentu kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penerapan komunikasi. Perusahaan harus dapat menerapkan komunikasi satu arah maupun dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi karyawan, apabila tidak adanya suatu komunikasi dalam organisasi. Pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi, maka karyawan tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya. Komunikasi diharapkan memperoleh titik persamaan, dan saling pengertian.

Selain komunikasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Perusahaan memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam melakukan 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.

Salah satu perusahaan mencoba meningkatkan kinerja karyawannya melalui melakukan komunikasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif adalah PT Golden Sinar Sakti,Tbk. Khususnya bagian gudang Citric Acid Monohydate. Seperti yang diketahui PT Golden Sinar Sakti,Tbk bergerak dalam bidang produksi citric acid cap gajah 50 gram. Saat ini PT Golden Sinar Sakti,Tbk beralamat di Jl. Daan Mogot km.18,5 Jembatan Kuning, Tangerang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan setiap bulannya menurun. Tentu saja hal ini mengakibatkan, sering terjadinya tidak ada pencapaian target produksi. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Golden Sinar Sakti,Tbk mereka mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi yang kurang efektif. Komunikasi yang kurang efektif terjadi baik antara atasan dan bawahan maupun sesama antar karyawan, misalnya informasi dari atasan tidak selalu

disampaikan secara langsung, atasan kurang memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja karyawan, dan atasan tidak mudah menerima masukan/kritikan dari karyawan.

Disamping itu karyawan juga merasakan gaya kepemimpinan yang sentralisasi dan paternalitis. Misalnya, apabila sarana prasarana produksi habis, maka setiap pengambilan barang harus mendapatkan izin dari atasan dan menunggu atasan yang mengakibatkan berhentinya proses produksi, atasan dapat mudah berubah pikiran dalam memberikan intruksi, atasan sering mencampur adukan urusan/masalah pribadi terhadap pekerjaan. Mengingat kondisi tersebut PT Golden Sinar Sakti, Tbk mencoba membenahi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi dan gaya kepemimpinan yang efektif pada perusahaan tersebut. Melalui kinerja karyawan yang tinggi perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Golden Sinar Sakti, Tbk peneliti menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Citric Acid Monohydrate pada PT Golden Sinar Sakti, Tbk"**.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang komunikasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sedangkan desain penelitian ini menggunakan metode penelitian *deskriptif, asosiatif dan kuantitatif*.

Menurut Bahri (2018: 16) penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau objek yang menjadi perhatian dalam kegiatan penelitian secara sistematis"

Menurut Siregar (2013: 7) penelitian asosiatif adalah "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih".

Menurut Sujarweni (2014: 11) penelitian kuantitatif adalah "Penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)".

Masih menurut Sujarweni (2014: 11) desain penelitian asosiatif kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

Melalui metode asosiatif kuantitatif peneliti ingin mengetahui hubungan antara pengaruh komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Sujarweni (2014: 86) variabel penelitian adalah "Sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Menurut Sugiyono (2018: 57) variabel independen (bebas) adalah "Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)".

Masih menurut Sugiyono (2018: 57) variabel dependen (terikat) adalah "Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas".

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel bebas (*independent*) adalah Komunikasi (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2).
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk

1. Komunikasi PT. Golden Sinar Sakti, Tbk

Bentuk penerapan komunikasi yang dilakukan oleh PT. Golden Sinar Sakti, Tbk yaitu:

- a. Dari sisi Potif
 - Perusahaan sudah memberikan petunjuk atau lambang yang dapat memudahkan semua orang yang berkepentingan di perusahaan.
 - Perusahaan menyampaikan informasi melalui media sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas yang diperintahkan dengan segera.
- b. Dari sisi negatif
 - Informasi dari atasan tidak selalu disampaikan secara langsung, atasan kurang memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja karyawan
 - Atasan tidak mudah menerima masukan/kritikan dari karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan Pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk

Bentuk gaya kepemimpinan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk yang disimpulkan gaya kepemimpinan sentralisasi dan paternalitis, yaitu :

- a. Dari sisi Potif
 - Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik, atasan selalu memperhatikan kinerja karyawan.
 - Atasan dapat memberi motivasi dan mensupport karyawan sehingga terciptanya semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Dari sisi negatif
 - Atasan dapat mudah berubah pikiran dalam memberikan intruksi. Misalnya, saat atasan memberikan intruksi untuk segera diselesaikan, tapi saat sedang dikerjakan memberi intruksilain untuk dikerjakan dan meminta untuk menunda pekerjaan pertama.
 - Kurangnya kepercayaan terhadap karyawan. Misalnya, saat barang produksi habis, dan karyawan meminta barang agar dapat menyelesaikan pekerjaan, tapi harus menunggu atasan ada dulu baru bias ambil barang tersebut.
 - Sering mencampur adukan urusan pribadi terhadap pekerjaan. Misalnya, saat atasan ada masalah dari luar kerjaan baik itu saudara atau orang lain, maka atasan suka marah-marah tidak jelas dan mencari-cari kesalahan karyawan.

Karakteristik Responden

Di dalam penelitian ini, profil responden digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan PT. Golden Sinar Sakti, Tbk. Penggolongan yang dilakukan kepada responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	28	43%
2	Perempuan	37	57%
Jumlah Responden		65	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden, 28 responden atau 43% merupakan jumlah responden Laki-Laki, sedangkan 37 responden atau 57% merupakan jumlah responden berjenis kelamin perempuan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk adalah berjenis kelamin Perempuan karena hasil presentase lebih besar.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Presentase
1	17 - 21 Tahun	21	32%
2	22 - 26 Tahun	22	34%
3	27 - 31 Tahun	8	12%
4	32 - 36 Tahun	5	8%
5	> 37 Tahun	9	14%
Jumlah Responden		65	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden, 21 orang atau 32% merupakan responden berusia 17-21 tahun, 22 orang atau 34% merupakan responden berusia 22-26 tahun, 8 orang atau 12% merupakan responden berusia 27-31 tahun, 5 orang atau 8% merupakan responden berusia 32-36 tahun, 9 orang atau 14% merupakan responden berusia >37 tahun. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa yang memiliki presentase tertinggi yaitu responden yang berusia 22-26 tahun daripada responden lainnya.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Presentase
1	SMA/Sederajat	44	68%
2	Diploma/D3	9	14%
3	S1	12	18%
Jumlah Responden		65	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden, 44 orang atau 68% responden merupakan responden yang tingkat pendidikannya SMA/Sederajat, 9 orang atau

14% responden merupakan yang tingkat pendidikannya Diploma/D3, 12 orang atau 18% responden merupakan responden yang tingkat pendidikannya Sarjana/S1, 0 orang atau 0% responden merupakan responden yang tingkat pendidikannya S2 dan S3. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa yang memiliki presentase tinggi yaitu responden yaitu responden yang tingkat pendidikannya SMA/Sederajat.

Analisis Data

Berdasarkan pengelolaan data kuesioner, dapat diketahui penghitungan antara variabel Komunikasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang didapat dari hasil pengolahan kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Variabel (X) dan Variabel (Y)

Responden	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1X_2Y
65	2786	2730	2797	120730	116180	122317	5155813

Sumber: Data diolah, 2019

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner dapat dijadikan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrument. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil uji r_{hitung} dapat dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka instrumen valid, sebaliknya apabila hasil $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka instrumen tidak valid. Hasil dari uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	R_{tabel} $n=65$	Ket
1.	Komunikasi (X_1)	1	0.575	0.244	VALID
		2	0.489	0.244	VALID
		3	0.755	0.244	VALID
		4	0.631	0.244	VALID
		5	0.687	0.244	VALID
		6	0.668	0.244	VALID
		7	0.664	0.244	VALID
		8	0.725	0.244	VALID
		9	0.593	0.244	VALID
		10	0.635	0.244	VALID
2.	Gaya Kepemimpinan (X_2)	1	0.671	0.244	VALID
		2	0.579	0.244	VALID
		3	0.747	0.244	VALID
		4	0.678	0.244	VALID
		5	0.684	0.244	VALID
		6	0.795	0.244	VALID
		7	0.692	0.244	VALID
		8	0.756	0.244	VALID
		9	0.602	0.244	VALID
		10	0.470	0.244	VALID

Tabel 5. Lanjutan

3.	Kinerja Karyawan (Y)	1	0.557	0.244	VALID
		2	0.529	0.244	VALID
		3	0.764	0.244	VALID
		4	0.757	0.244	VALID
		5	0.758	0.244	VALID
		6	0.745	0.244	VALID
		7	0.706	0.244	VALID
		8	0.758	0.244	VALID
		9	0.580	0.244	VALID
		10	0.756	0.244	VALID

Sumber: Data Pengolahan SPSS 22

Dari tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan atas variabel Komunikasi (X_1), 10 item pernyataan atas variabel Gaya Kepemimpinan (X_2), dan 10 item pernyataan atas variabel Kinerja Karyawan (Y) pada uji coba 65 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid. Hal ini dikarenakan semua nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$ pada taraf signifikan (5%).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrument penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai Cronboach's Alpha $> 0,70$ maka dikatakan reliabel. Berdasarkan perhitungan dengan olahan statistic SPSS 22 yang terlihat pada laporan tersebut, diperoleh hasil-hasil reliabilitas adalah sebagai berikuut :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronboach's Alpha of Item	Standar Nilai	Ket
1	Komunikasi (X1)	0.837	0.70	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.861	0.70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.876	0.70	Reliabel

Sumber: Data Pengolahan SPSS 22

Dari tabel 6 diatas memperlihatkan Cronboach's Alpha masing-masing bernilai 0.837, 0.861, 0.876. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronboach's Alpha lebih besar dari 0.70, maka data tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Regresi dan Koefisien Korelasi Berganda

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mempermudah dan mempercepat proses perhitungan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan sistem komputerisasi yaitu program SPSS 22. Maka dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

Tabel 7. Lanjutan

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.939	4.923		.191	.849
	Komunikasi	.565	.125	.463	4.534	.000
	Gaya Kepemimpinan	.426	.116	.375	3.671	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diatas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,939 + 0,565 (X_1) + 0,426 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas memiliki makna :

1. Nilai konstanta (a)

Nilai Konstanta sebesar 0,939 artinya jika Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 0,939

2. Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien regresi variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,565 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komunikasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menyebabkan peningkatan Komunikasi sebesar 0,565 atau 56,5%.

3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,426 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan (X_2) akan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,426 atau 42,6%.

Dalam hal ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan.

2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi adalah tinggi-rendah, kuat-lemah atau besar-kecilnya suatu korelasi dapat diketahui dengan melihat besar- kecilnya suatu angka (koefisien). Semakin tinggi koefisien korelasi antara dua variabel maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah koefisien korelasi antara dua variabel maka semakin rendah pula keeratan hubungannya. Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Komunikasi (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Muhidin dan Abdurahman (2017:105)

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda

Correlations				
		Komunikasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.543**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
	Pearson Correlation	.543**	1	.626**
Gaya Kepemimpinan	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
	Pearson Correlation	.667**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
Kinerja Karyawan	N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 9 diatas apat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara Komunikasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Komunikasi dengan variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan nilai r_{hitung} untuk hubungan Komunikasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,667 > r_{tabel} 0,240$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara variabel komunikasi dengan variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya, diketahui r_{hitung} untuk hubungan Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,626 > r_{tabel} 0,240$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Karyawan. Karena r_{hitung} atau pearson correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.544	.529	3.799	1.938

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0,544 atau 54,4%. Semakin besar angka

R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 54,4% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.939	4.923		.191	.849
	Komunikasi	.565	.125	.463	4.534	.000
	Gaya Kepemimpinan	.426	.116	.375	3.671	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari beberapa variabel Independen terhadap variabel Dependen dalam satu penelitian, maka harus ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Cara mencari nilai t_{tabel} adalah :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel (n)} &= 65 \text{ responden} \\ \text{Jumlah variabel Independen + Dependen (k)} &= 3 \\ \text{Taraf signifikan (a)} &= 0,025 \\ \text{Df} &= n-k = 65-3 = 62 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan tabel distribusi t dua taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,999.

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji t

Variabel	t hitung	P Value	t tabel	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	4,534	0,000	1,999	Ha Diterima
Gaya Kepemimpinan (X2)	3,671	0,001	1,999	Ha Diterima

Sumber: Data Pengolahan SPSS

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

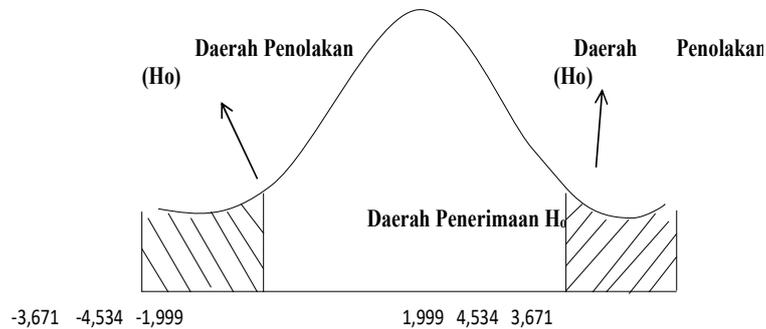
a. Komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.48 hasil pengolahan data untuk komunikasi diperoleh t_{hitung} sebesar 4,534 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,534 > 1,999$ atau signifikan 0,000 kurang dari 0,025, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.

b. Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.48 hasil pengolahan data untuk gaya kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,671 dengan tingkat signifikan 0,001. Oleh karena itu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,671 > 1,999$ atau signifikan 0,001 kurang dari 0,025, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.



Sumber: data diolah 2021

Gambar 1. Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan Daerah Penerimaan Ho

5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel Independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel Dependen atau variabel terikat. Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel Independen secara serentak dan signifikan mempunyai pengaruh variabel Dependen.

Tabel 13. Pengujian Secara Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.352	2	532.676	36.918	.000 ^b
	Residual	894.587	62	14.429		
	Total	1959.938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22

Dari uji ANOVA atau uji F test, didapat F_{hitung} adalah 36,918 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama dapat diterima. Berdasarkan F_{hitung} dari output adalah 36,918 dengan tingkat signifikan 5% maka cara mencari nilai F_{tabel} adalah:

Jumlah sampel (n) = 65 responden

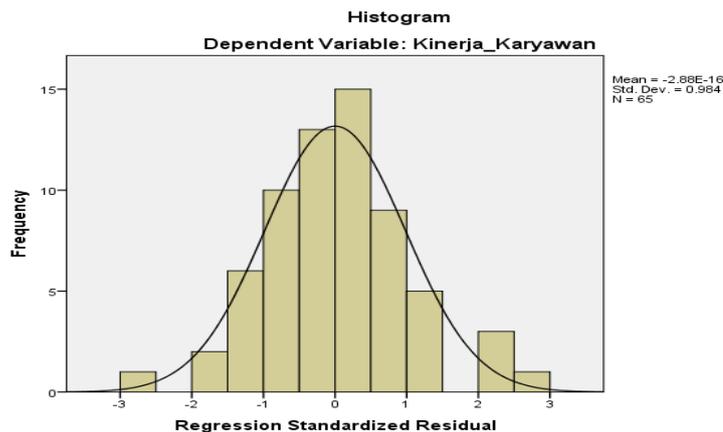
Jumlah variabel Independen (k) = 2

Taraf signifikan (α) = 0,05

$Df = n - k - 1 = 65 - 2 - 1 = 62$

Dengan menggunakan tabel distribusi F dua taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai F sebesar 3,15 dengan menggunakan tabel distribusi F dan taraf signifikan 0.05, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,15. Sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $36,918 > 3,15$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.

Untuk lebih jelasnya uji signifikan (uji F) antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk, dapat dilihat pada histogram 4.38 berikut ini:



Sumber: data diolah 2021

Gambar 2. Uji Signifikan Antara Variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk

Interprestasi Hasil Penelitian

1. Berdasarkan analisa regresi linier berganda dimana $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$, maka didapatkan hasil $Y = 0,939 + 0,565 (X_1) + 0,426 (X_2)$ persamaan regresi yang telah diperoleh dapat digunakan untuk melihat seberapa pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.
2. Hasil dari analisa koefisien korelasi variabel komunikasi (X_1) yaitu $r = 0,667$ dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) $r = 0,626$ artinya terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.
3. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 0,544$ atau 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk sebesar 54,4% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta untuk melihat hasil analisa ini signifikan atau tidak, maka perlu dilihat t_{hitung} sebesar 4,534 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,534 > 1,999$ atau signifikan 0,000 kurang dari 0,025, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta untuk melihat hasil analisa ini signifikan atau tidak, maka perlu dilihat t_{hitung} sebesar 3,671 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dengan tingkat signifikan 0,001. Hal ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,671 > 1,999$ atau signifikan 0,001 kurang dari 0,025, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.

Hasil perhitungan uji F untuk mengetahui apakah hasil analisis ini signifikan atau tidak, F_{hitung} sebesar 36,918 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 3,15 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan selanjutnya peneliti ingin mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk penerapan komunikasi yang dilakukan oleh PT. Golden Sinar Sakti, Tbk yaitu:
 - a. Dari sisi Potif
 - Perusahaan sudah memberikan petunjuk atau lambang yang dapat memudahkan semua orang yang berkepentingan di perusahaan.
 - Perusahaan menyampaikan informasi melalui media sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas yang diperintahkan dengan segera.
 - b. Dari sisi negatif
 - Informasi dari atasan tidak selalu disampaikan secara langsung, atasan kurang memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja karyawan
 - Atasan tidak mudah menerima masukan/kritikan dari karyawan.
2. Bentuk gaya kepemimpinan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk yang disimpulkan gaya kepemimpinan sentralisasi dan paternalitis, yaitu :
 - a. Dari sisi Potif
 - Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik, atasan selalu memperhatikan kinerja karyawan.
 - Atasan dapat memberi motivasi dan mensupport karyawan sehingga terciptanya semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.
 - b. Dari sisi negatif
 - Atasan dapat mudah berubah pikiran dalam memberikan intruksi. Misalnya, saat atasan memberikan intruksi untuk segera diselesaikan, tapi saat sedang dikerjakan memberi intruksilain untuk dikerjakan dan meminta untuk menunda pekerjaan pertama.

- Kurangnya kepercayaan terhadap karyawan. Misalnya, saat barang produksi habis, dan karyawan meminta barang agar dapat menyelesaikan pekerjaan, tapi harus menunggu atasan ada dulu baru bias ambil barang tersebut.
 - Sering mencampur adukan urusan pribadi terhadap pekerjaan. Misalnya, saat atasan ada masalah dari luar kerjaan baik itu saudara atau orang lain, maka atasan suka marah-marrah tidak jelas dan mencari-cari kesalahan karyawan.
3. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,534 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,534 > 1,999$ atau signifikan 0,000 kurang dari 0,025, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.
 4. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,671 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dengan tingkat signifikan 0,001. Hal ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,671 > 1,999$ atau signifikan 0,001 kurang dari 0,025, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.

Hasil analisa ini dapat diketahui besar pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk. Hal ini ditunjukkan pada perhitungan koefisien korelasi komunikasi (X_1) nilai $r=0,667$. Sedangkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk. Hal ini ditunjukkan pada perhitungan koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X_2) nilai $r= 0,626$. Artinya terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Korelasi yang positif menunjukkan hubungan yang searah antara komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh $KD = 0,544$ atau 54,4% artinya kinerja karyawan 54,4% yang dipengaruhi oleh komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu dari hasil uji f, diperoleh nilai F sebesar 3,15 dengan menggunakan tabel distribusi F dan taraf signifikan 0,000, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,15. Sehingga dapat diketahui bahwa F_{hitung} yaitu 36,918 $> F_{tabel}$ yaitu 3,15. Berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.

Saran

Setelah mengemukakan kesimpulan, selanjutnya peneliti ingin memberikan saran yang sekiranya bermanfaat bagi PT. Golden Sinar Sakti, Tbk.

1. Berdasarkan hasil kuesioner tentang komunikasi (X_1) terdapat nilai tertinggi pada tabel 4.4 terdapat pada halaman 50 yaitu adanya penyampaian pesan yang jelas dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang atau 69%. Oleh karena itu, sebaiknya pihak manajemen PT. Golden Sinar Sakti, Tbk untuk terus memperthankannya. Sedangkan nilai terendah pada tabel 4.8 terdapat pada halaman 54 yaitu saluran komunikasi secara horizontal sesama karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 32%. Sebaiknya, pihak manajemen PT. Golden Sinar Sakti, Tbk untuk dapat meningkatkan perubahan kearah yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil kuesioner tentang gaya kepemimpinan (X_2) terdapat nilai tertinggi pada tabel 4.17 terdapat pada halaman 63 yaitu gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh

kemampuan pimpinan dalam menjelaskan hasil dari pengambilan keputusan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang atau 48%. Oleh karena itu, sebaiknya pihak manajemen PT. Golden Sinar Sakti, Tbk untuk terus mempertahankannya. Sedangkan nilai terendah pada tabel 4.20 terdapat pada halaman 66 yaitu gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh sifat komunikasi dua arah dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 29%. Sebaiknya, pihak manajemen PT. Golden Sinar Sakti, Tbk untuk dapat meningkatkan perubahan kearah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Saiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis: Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kiswanto, M.2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM POS Samarinda (Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda). *JURNAL EKSIS* Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 – 1439. (<http://karyailmiah.polnes.ac.id/images/Download-PDF/Arsip%20Jurnal/EKSIS-VOL.06-NO.1-APRIL-2010/EKSIS%201%202010%20-%202020%20-%20kiswanto%20-%20PENGARUH%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20KOMUNIKASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20KALTIM%20POS%20SAMARINDA.pdf>. diakses 20 Oktober 2019).
- Muhammad, Arni. 2018. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nurlia, Rohma (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung. Tersedia (<http://repository.radenintan.ac.id/2353/>, diakses tanggal 20 Oktober 2019).
- Pramesti, Getut. 2016. *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Gramedia.
- Priansa, Donni Juni, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Rayahu, Indah Dwi, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (Online), Vol. 43 No.1, 1-9 halaman. Tersedia

(<https://media.neliti.com/media/publications/87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-program-k.pdf>, diakses tanggal 20 Oktober 2019).

- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan – Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian – Lengkap, Praktis dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- _____. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.