



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK PRATAMA RAWAT JALAN BHAKTI JAYA

Sinta Dewi¹, Siti Rozinah^{2(*)}

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ITB Ahmad Dahlan Jakarta

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ITB Ahmad Dahlan Jakarta

Abstract

This study analyzes the influence of leadership styles and internal communication on employee performance at Bhakti Jaya Outpatient Primary Clinic. In this study, the population used was 35 respondents. This research design uses descriptive, quantitative research methods with associative approaches and techniques for data collection of field research and literature research. Sampling techniques use saturated samples where all populations are sampled. The analytical methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis model, correlation coefficient analysis, determination coefficient test, with hypothesis testing i.e., partial test (T-test), simultaneous test (test F) and with the help of SPSS (Statistical Package For Social Science) program version 22. The T-test results showed that leadership style significantly affects employee performance, while internal communication has no effect on employee performance. Leadership style and internal communication simultaneously affect employee performance. Based on the analysis of the coefficient of determination of leadership style and internal communication, the effect on employee performance was 67.4%. At the same time, 32.6% of employee performance was influenced by other factors outside of this study.

Kata Kunci: *Leadership style, Internal communication, employee performance*

Informasi Artikel:

Dikirim: 16 Februari 2022

Ditelaah: 10 Maret 2022

Diterima: 25 Maret 2022

Publikasi daring [online]: 30 Juni 2022

Januari-Juni 2022, Vol 11 (1): hlm 97-108

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.

All rights reserved.

(*) Korespondensi: sitirozinah@gmail.com (Siti Rozinah)

PENDAHULUAN

Salah satu aset dengan posisi cukup krusial di dalam perusahaan atau organisasi yaitu SDM, seperti halnya aset tunai, bahan, mesin dan strategi. Hal ini karena sumber daya manusia akan mengelola sumber daya lain di dalam perusahaan. agar sumber daya lainnya dapat efisien dalam pencapaian target perusahaan. MSDM memiliki peranan penting pada sebuah perusahaan untuk mendorong hasil kinerja kerja yang cerdas. Manajemen sumber daya manusia seharusnya organisasi harus siap untuk menyatukan persepsi semua staf dan pemimpin untuk mencapai tujuan yang terstruktur, diantaranya yakni lewat dibentuknya mental operasional yang jujur, pemberian koordinasi, arahan, bimbingan, motivasi kerja yang cerdas ketika melakukan pekerjaan.

Salah satu faktor vital khususnya dalam bidang pelayanan kesehatan yakni kepemimpinan dalam suatu perusahaan, sebab faktor kepemimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pemimpin memiliki desain kepemimpinan yang sama sekali berbeda. Gaya kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mewujudkan apa yang ingin di capai oleh organisasi. Para pemimpin harus siap menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin. Dalam suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, Jadi, seorang pemimpin dapat dikatakan pemimpin yang baik apabila dapat mempengaruhi bawahannya untuk memperoleh tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan oleh sebuah perusahaan untuk siap meningkatkan kinerja pekerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Pada Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya kinerja kerja belum optimal, hal tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat. Pemimpin dalam hal ini dalam pengambilan keputusan dilakukan secara mutlak tanpa meminta pertimbangan dari pihak. Dengan adanya permasalahan tersebut membuat karyawan banyak yang mengundurkan diri yang mungkin disebabkan oleh kurang nyamannya dalam bekerja. Dalam pekerjaannya, karyawan tidak lepas dari komunikasi, baik itu komunikasi dengan pimpinan dan antar karyawan, juga komunikasi dengan pelanggan. Komunikasi menjadi hal krusial untuk menunjang kinerja organisasi maupun kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada seluruh stakeholder mulai dari pimpinan, karyawan. suplier dan pelanggan.

Komunikasi menunjukkan adanya interaksi yang segera sehingga mendapatkan kejelasan tentang sebagian besar tugas, fungsi atau apa yang harus dipesan sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Kinerja yang optimal merupakan salah satu tolak ukur suatu perusahaan yang efektif dan menghasilkan output yang tidak perlu diragukan lagi dalam pelayanan kesehatan. Di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya, kemampuan manajer untuk menyampaikan semua pesan penting kepada bawahannya kurang baik. Pesannya sering kali berupa informasi kecil tentang perusahaan atau sekedar menjalin komunikasi sehari-hari dengan karyawan, agar hal tersebut dapat menimbulkan salah persepsi. Untuk alasan ini, kekuatan untuk berkomunikasi secara lisan di tempat kerja menjadi vital untuk tiap pegawai, khususnya untuk manajer. Dengan kemampuan komunikasi yang baik, manajer akan

siap untuk menyelesaikan masalah dengan baik sehingga perbedaan persepsi menjadi minimal dan pada akhirnya semua pemangku kepentingan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan kesediaan setiap individu ataupun sekelompok individu dalam menyelenggarakan kegiatan berkesesuaian dengan tanggung jawab dan menghasilkan apa yang dikehendaki yang diukur dari sisi kualitas dan kuantitas yang didukung oleh cara kerja pada suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Dengan adanya permasalahan di dalam gaya kepemimpinan dan komunikasi internal pada Klinik Pratama Rawat Jalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Klinik Pratama Rawat Jalan adalah suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan medis. Pelayanan yang diberikan oleh klinik tersebut berupa pelayanan medis dan penunjang medis, pelayanan dokter umum, dokter gigi, kebidanan, laboratorium dan apotek. Untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien diperlukan sumber daya manusia yang profesional. Perlu dilakukan pengelolaan SDM dengan efisien dan efektif untuk meraih target perusahaan.

TINJAUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Pada Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif, kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber dari pengumpulan data yaitu riset lapangan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Selain itu dengan riset kepustakaan yang dipergunakan guna mendapatkan informasi melalui pembacaan serta mempelajari beragam buku serta literatur yang berkaitan dengan topik yang dipelajari oleh penulis dan yang diperlukan sebagai sumber referensi atau pustaka. Populasi pada penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Sampel jenuh adalah teknik yang diambil pada penelitian ini dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dengan jumlah responden 35 karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya yang didominasi oleh 54,3% perempuan, 48,6% karyawan berusia 25-35 tahun, 45,7% pendidikan terakhir yaitu SMA/ sederajat, 37,1% dengan masa kerja >5tahun.

Analisis Interpretasi Data

Uji Validitas

Pengujian validitas berguna dalam mengidentifikasi validitas atau sesuai tidaknya kuesioner yang dipakai peneliti ketika melakukan pengukuran serta mendapat data dari responden. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R terhitung			R tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,783	0,652	0,723	0,3338	valid
2	0,515	0,623	0,858		valid
3	0,626	0,848	0,720		valid
4	0,780	0,793	0,704		valid
5	0,879	0,827	0,745		valid
6	0,688	0,853	0,571		valid
7	0,458	0,806	0,658		valid
8	0,815	0,720	0,666		valid
9	0,729		0,709		Valid
10	0,840		0,693		Valid

Sumber: Olah data SPSS 22.00, 2021

Dari tabel 1 di atas, data yang diperoleh memperlihatkan bahwasanya keseluruhan pernyataan valid, sebab skor r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Sehingga seluruh pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid serta dapat dipergunakan pada penelitian ini.

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan uji yang digunakan agar peneliti dapat mengukur tingkat kepercayaan pertanyaan pada suatu kuesioner pada variabel yang diteliti. Dasar diambilnya keputusan pada pengujian reliabilitas yaitu tiap variabel bisa disebut reliable bila *Cronbach's Alpha*> 0.600.

Tabel 2. Hasil Uji reabilitas

Variable	Cronbach's alpha B	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,882	0,600	Reliabel
Komunikasi Internal (X2)	0,893	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,880	0,600	Reliabel

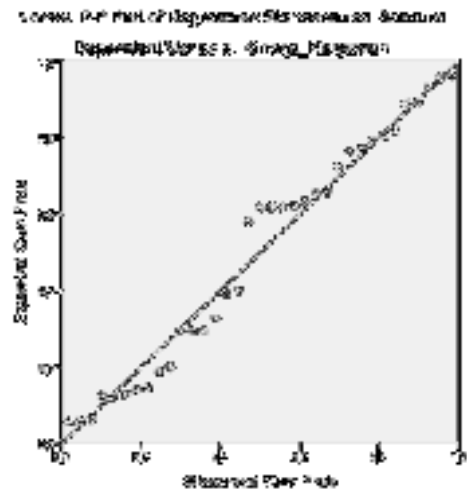
Sumber: Olah data SPSS 22.00, 2021

Dari tabel 2 di atas, skor *Cronbach's Alpha* variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebanyak 0.882, Variabel Komunikasi Internal (X2) sebanyak 0,893 serta variable Kinerja (Y) sebanyak 0,880. Sehingga semua variable mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600 yang menunjukkan seluruh pernyataan pada variable yaitu reliabel serta bisa dipakai pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji normalitas dipakai guna melakukan pengujian data variable bebas dengan variable terikat, apakah distribusi normal atau tidakk, untuk melihatnya yaitu dengan melihat gambar p-p plot jika titik~titik dalam gambar mengikuti garis diagonal dengan begitu data tersebar normal, serta bila berbagai titik dalam gambar berjauhan dari garis diagonal dengan begitu data tidak tersebar normal.



Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Gambar 1. Hasil Uji P-P Plot

Berdasarkan gambar 1. di atas bisa diambil simpulan bahwasanya pada grafik normal p-p plot tampak titik tersebar seputar garis diagonal serta distribusinya tidak terlampau melebar ataupun jauh. Dengan demikian data bisa dipakai pada pelaksanaan uji memakai model regresi linear berganda pada studi berikut. Guna meyakini peneliti normal tidaknya distribusi nilai residual, maka peneliti juga menguji data memakai metode One Sample Kolmogrow Smirnov. Menurut Ghozali (2016: 154) “apabila nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual terdistribusi secara normal”.

Tabel 3. Hasil Nilai Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

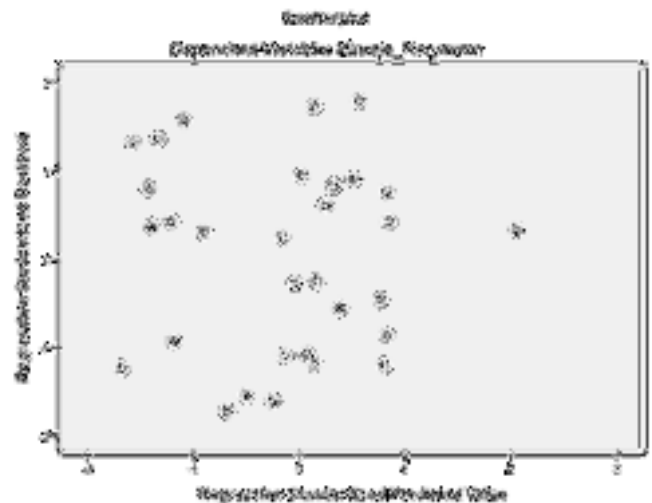
Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	305,385,017
	Absolute	,134
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Dengan demikian, data tersebut didapat bahwa skor signifikansi adalah sebanyak 0.111 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang artinya >0.05 sehingga kesimpulannya data normalitas yang diujikan berdistribusikan normal, dan bisa dipakai pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan guna melakukan pengujian apakah pada penelitian muncul perbedaan varian diantara observasi yang dilakukan. Untuk mengujinya dapat digunakan analisa residual yang berbentuk grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari program SPSS 22.00. Pedoman dalam menggunakan grafik scatterplot adalah bila titik-titik tampak tersebar di bawah serta di atas 0 di sumbu Y, artinya tidak muncul heteroskedastisitas dalam data yang dipakai. Berikut adalah gambar grafik *scatterplot*.



Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Gambar 2. Hasil grafik scaterplot

Berdasarkan gambar 4.7 tersebut tampak bahwa titik-titik pada gambar tersebar di bawah maupun di atas 0 (nol) pada sumbu Y (tidak terbentuk pola sistematis) secara acak. Artinya, tidak muncul heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolineritas dipakai guna melakukan pengujian ada tidaknya korelasi antar variable independen atau bebas pada model regresi. Adanya multikolineritas bisa diamati berdasarkan besaran *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila skor *Tolerance Value* $> 0,10$ atau senilai $VIF < 10,0$.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ²			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	Gaya_kepemimpinan	,352	2,842
	Komunikasi_internal	,352	2,842

Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Hasil tabel 4 tersebut diperhitungkan skor *Variance Inflation Factor* (VIF), memperlihatkan skor VIF Gaya Kepemimpinan yakni 2,842 serta Komunikasi Internal yakni 2,842, pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak mempunyai nilai >10,0. Dengan demikian tidak terdapat multikolinearitas antar variable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai guna mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara komunikasi internal serta gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan, maka dilaksanakan analisis data penelitian yang diperoleh dari karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya mempergunakan teknik analisis regresi linier berganda dibantu memakai *software* SPSS Versi 22.00 dan diperoleh persamaan antara lain:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar Dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerand e	VIF
	(Constant)	12,370	3,628		3,409	,002		
1	Gaya Kepemimpinan	,463	,141	559	3,288	,002	352	2,842
	Komunikasi Internal	,338	,191	301	1,767	,087	352	2,842

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bisa dihasilkan persamaan regresi berganda antara lain:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$
$$Y = 12,370 + 0,463X1 + 0,338X2$$

Interpretasi pada persamaan model regresi tersebut yakni: 1) Konstanta (a) = 12,370 memperlihatkan besaran pengaruh seluruh variabel bebas atas variabel terikat. Bila variabel bebas bernilai 0, dengan begitu skor kinerja karyawan sebanyak 12,370%; 2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan (b1) = 0,463 memperlihatkan bahwasanya bila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu, dengan begitu bisa meningkat juga kinerja karyawan sebanyak 46,3% memakai asumsi variabel lainnya konstan; 3) Skor koefisien komunikasi internal (b2) = 0,338 memperlihatkan bahwasanya bila komunikasi internal mengalami peningkatan satu, dengan begitu bisa meningkat juga kinerja karyawan sebanyak 33,8% memakai asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilaksanakan guna mengidentifikasi korelasi antara independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) serta komunikasi internal (X2) dengan variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Gaya_Kepemimpinan	Komunikasi_internal	Kinerja_Karyawan
Gaya_Kepemimpinan	Pearson	1	805**	801**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
Komunikasi_Internal	N	35	35	35
	Pearson	805**	1	,751**
	Correlation			
Kinerja_Karyawan	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	35	35	35
	Pearson	801**	,751**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	IN	35	35	35

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

Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Dari tabel 6 tersebut diketahui skor koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebanyak 0,801. Sebab skor koefisien korelasi ada diantara 0,80 - 1,00 dengan begitu artinya korelasi antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat. Dan nilai koefisien korelasi antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan sebesar 0,751. Sebab skor koefisien korelasi ada antara 0,60 – 0,799 dengan begitu artinya korelasi antara komunikasi internal (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) memiliki tujuan dalam pengukuran kedekatan suatu hubungan model yang dipakai.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,821 ^a	,674	,654	3,148
a. predictors: (Constant), Komunikasi_Internal, Gaya_Kepemimpinan				

Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Pada output model summary tersebut, dapat diketahui berapa besar angka koefisien determinasi (R square) 0,674 = 67,4%. Angka itu memiliki kandungan makna bahwasanya variable gaya kepemimpinan (X1) dan variable komunikasi internal (X2) memberi pengaruh pada kinerja karyawan yakni sebanyak 67,4%. Di sisi lain

sebanyak 32,6% pada kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang dieksklusi.

Uji Hipotesis

Uji-T(Parsial)

Uji-t dipakai guna melihat sejauh mana keberpengaruhan secara parsial pada tiap-tiap variabel. Dengan uji-t bisa didapat informasi yang berkenaan dengan variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan. Uji-t ini dilaksanakan lewat komparasi nilai ttabel. Bila thitung >ttabel maka dapat dinyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi internal (X2) punya pengaruh pada variabel kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji-T(Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standar Dized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12,370	3,628		3,409	,002
1	Gaya Kepemimpinan	,463	,141	559	3,288	,002
	Komunikasi Internal	,338	,191	301	1,767	,087
a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan						

Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Dari uji-T diatas, didapat skor thitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,288 dimana t hitung > t tabel (df=32=2,037) atau 3,288 > 2,037. Selain itu, didapat skor signifikansi sebanyak 0,02 yang mana skor signifikansi >0,05 atau 0,002 <0,05 dengan begitu Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Dari uji-T dalam tabel 4.43 tersebut, diketahui skor untuk komunikasi internal sebanyak 1,767 dimana t hitung > t tabel (df=32=2,037) atau 1,767 < 2,037. Selain itu, didapat skor signifikansi sebanyak 0,087 yang mana skor signifikansi melebihi 0,05 atau 0,087 > 0,05 dengan begitu Ho diterima dan Ha ditolak, artinya komunikasi internal tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Pengujian F bertujuan guna mengetahui apakah semua varible independen yang dimaksudkan pada model punya pengaruh secara simultan pada variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05. Bila skor F hasil perhitungan melebihi skor F menurut tabel dengan begitu hipotesis menyatakan bahwasanya seluruh variable independen secara simultan memberi pengaruh signifikan pada variable dependen. Guna melakukan analisis, maka peneliti menggunakan teknik uji F (simultan) yang dibantu *software* SPSS Versi 22.00.

Tabel 9. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Men Square	
1	Regression	12,370	3,628	3,409	,002
	Residu	,463	,141	559	,002
	Total	,338	,191	301	,087
a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan					
b. Predictors: (Constant), komunikasi_internal, Gaya_Kepemimpinan					

Sumber : hasil olah data SPSS 22.00, 2021

Dari hasil output SPSS di atas bisa diamati bahwasanya skor F hitung > F tabel atau 33,096 > 3,29 dan nilai signifikansi >0,05 atau 0,000 < 0,05, maka bisa diambil simpulan bahwasanya secara simultan variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi internal) memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya.

Interprestasi Hasil

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian hasil penelitian dan analisa yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan, diperoleh hasil yang memperlihatkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda dimana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dari hasil analisa $Y = 12,370 + 0,463X_1 + 0,338X_2$ berarti setiap peningkatan satu nilai pengaruh gaya kepemimpinan maka nilai kinerja karyawan terpengaruh sebesar 0,463 artinya bila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu, dengan begitu bisa terjadi peningkatan juga kinerja karyawan sebanyak 46,3%. Koefisien bernilai positif maknanya gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, semakin tingginya kinerja karyawan menunjukkan semakin baiknya gaya kepemimpinan.

Sedangkan hasil pengujian statistik yang dilaksanakan, didapat hasil adanya pengaruh positif pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya, hal ini didapat dari hasil statistik uji regresi dengan t hitung sebanyak 3,288 dimana t hitung > t tabel atau 3,288 > 2,037. Selain itu, didapat skor signifikansi sebanyak 0,02 yang mana skor signifikansi >0,05 atau 0,002 <0,05 dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian hasil penelitian dan analisa yang dilakukan mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, dapat diperoleh hasil yang memperlihatkan bahwasanya komunikasi internal tidak punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, pendapat itu bisa dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda dimana $Y = a + bX_1 + b_2X_2$ dari hasil analisa $Y = 12,370 + 0,463X_1 + 0,338X_2$ berarti setiap peningkatan satu nilai pengaruh komunikasi internal maka nilai kinerja karyawan terpengaruh sebesar 0,338 artinya jika komunikasi internal meningkat satu, maka akan meningkat pula kinerja pegawai sebanyak 33,8%. Koefisien memiliki nilai

positif maknanya komunikasi internal memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin meningkatnya komunikasi internal dengan begitu memicu pula semakin tingginya kinerja karyawan.

Sedangkan dari hasil uji statistik thitung sebesar 1,767 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,767 < 2,037$. Selain itu, didapat skor signifikansi sebanyak 0,087 yang mana skor signifikansi melebihi 0,05 atau $0,087 > 0,05$ dengan begitu H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya komunikasi internal tidak punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi internal pada kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya dan dari analisa yang telah penulis lakukan maka guna mengidentifikasi sebesar apa pengaruh positif gaya kepemimpinan serta komunikasi internal pada kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil yang diperoleh dari ujiF dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $33,096 > 3,29$ dan nilai signifikan $>0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dengan begitu bisa diambil simpulan bahwasanya secara simultan variabel independen (gaya kepemimpinan serta komunikasi internal) memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya, maka penulis menarik kesimpulan antara lain: 1) Gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, semakin tingginya kinerja karyawan menunjukkan semakin baiknya gaya kepemimpinan dan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya; 2) Komunikasi internal memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin meningkatnya komunikasi internal dengan begitu memicu pula semakin tingginya kinerja karyawan, komunikasi internal tidak punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya; 3) Secara simultan variabel independen (gaya kepemimpinan serta komunikasi internal) memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, wiwik dkk. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasionanl dan Komunikasi Internla Terhadap Kinerja Pendidik Kelompok Bermain Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 13 Edisi Khusus Sept. 2019: 254 – 260.

Argenti PA. 2013. *Corporate Communication*. Singapore: McGraw-Hill International Edition.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Pratama Rawat Jalan Bhakti Jaya
(Sinta Dewi & Siti Rozinah)

- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: B-P UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Alfabeta.cv.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cv Andi Offset.
- Masram & Mu'ah, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moorhead, Gregory. Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku Organisasi-Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnadi. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perbankan di Purwokerto*. Jurnal Manajemen dan Bisnis EDIA EKONOMI Volume XVI, No.1.
- Purnamasari, Wulan dkk. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 02, Nomor 02, Maret 2019,1-13.
- Setyobakti, M. H., & Muniarti, W., (2017). *MSDM bagi Perangkat Desa*. Lumajang: CV. Kreasindo Prima.
- Sinambela, L. P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun timkerja yang solid dalam meningkatkan kinerja)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto T. 2011. *Pengantar Ilmu Komunisasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Tewal, Bernhard, dkk., (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv. Patra Media Grafindo.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. Depok: PT. Raja GrafindoPersada.
- Zainal, V.R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.