

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Limaurent Jakarta Selatan

Gina Fauziah¹⁾, Muhammad Ghibran Dwi Pangga²⁾,

Universitas Pamulang^{1,2)}

Email korespondensi: dosen01585@unpam.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Limaurent Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 35 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 35 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} ($7,394 > 2,037$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} ($16,372 > 2,037$) nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} ($131,239 > 3,295$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Limaurent Jakarta Selatan. Besarnya R-Square Pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 62,4% sedangkan sisanya 37,6% dan koefisien determinasi (R-square) pada variabel komunikasi organisasi sebesar 89,0% dan sisanya sebesar 11,0 % selanjutnya untuk koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,891 atau 89,1% dan sisanya 10,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LIMAURENT SOUTH JAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and work communication on employee performance at PT Limaurent South Jakarta. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study was 35 respondents. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 35 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis test. The results of this study are that the leadership style variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a t -value ($7.394 > 2.037$) and a sig value of $0.001 < 0.05$. This indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The organizational communication variable partially has a positive and significant

effect on employee performance with a t-value ($16.372 > 2.037$) sig value of $0.001 < 0.05$. This indicates that H_0 is rejected and H_2 is accepted. Based on the F hypothesis test (Simultaneous) it can be seen that the F count value ($131.239 > 3.295$) and the significant value of $0.001 < 0.05$. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that Leadership Style and organizational communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Limaurent South Jakarta. The amount of R-Square on the leadership style variable is 62.4% while the rest is 37.6% and the coefficient of determination (R-square) on the organizational communication variable is 89.0% and the rest is 11.0% then for the determination coefficient (R^2) is 0.891 or 89.1% and the remaining 10.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Leadership Style, Work Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan dan bergerak di bidang apapun dan pada dasarnya tergantung pada keberhasilan manajemen dalam menjalankan pekerjaannya serta komunikasi kerja yang dilakukan. Sumber daya manusia manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik dalam dalam skala besar maupun kecil. Kualitas pekerjaan setiap karyawan dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi organisasi seorang pemimpin, karena akan berdampak pada iklim pekerjaan. R. Efendi, (2020) menyebutkan bahwa beberapa individu dalam suatu organisasi memiliki kapasitas untuk mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain. Yang lain juga terlibat dalam kegiatan yang memengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan keinginan pemimpin atau atasannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Menurut Fauziah, dkk (2024) “seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti hasil pemikiran atau mengerjakan apa yang diharapkan sesuai arahan yang telah ditentukan”. Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang berhasil dalam memberikan suatu arahan dan mampu menggerakkan seseorang serta kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Definisi komunikasi organisasi adalah suatu proses pertukaran informasi, gagasan, dan pendapat di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi.

Komunikasi organisasi meliputi proses pertukaran informasi dan gagasan di dalam suatu organisasi guna mendukung peningkatan kinerja. Faktor yang cukup krusial dalam kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membawa perubahan dan memberikan rasa nyaman kepada bawahannya, sehingga mereka tidak merasa terancam dengan keberadaannya. Pemimpin erat kaitannya dengan gaya kepemimpinannya, menurut Adi Robith Setiana & Lati Sari Dewi (2022 : 6) "gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin".

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikaasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Limaurent Jakarta Selatan**“.

Rumusan Masalah

(1) Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT Limaurent Jakarta Selatan ? (2) Apakah terdapat pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Limaurent Jakarta Selatan? (3) Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Kinerja Karyawan PT Limaurent Jakarta Selatan

Tujuan Penelitian

(1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT Limaurent Jakarta Selatan (2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Limaurent Jakarta Selatan (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepeimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT Limaurent Jakarta Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Deskriptif Kuantatif dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan dan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji Asumsi klasik, uji Multikoliniearitas, uji Autokolerasi, uji Heteroskedastisitas, dan uji Normalitas. Menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian ini yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris

yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan Menurut Dede Andi (2020), kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Cara seorang pemimpin menjalankan tugasnya dan dilihat oleh orang-orang yang mereka coba bimbing atau oleh orang lain yang mungkin menonton dari luar dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. (Regina Aditya Reza 2020:12) Menurut James, Berbagai pola perilaku yang disukai para pemimpin saat membimbing dan memengaruhi karyawan dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Sebaliknya, Tompubolon menegaskan bahwa gaya seorang pemimpin adalah kombinasi dari perilaku dan strategi yang dihasilkan dari berbagai keyakinan, kemampuan, karakteristik, dan sikap yang sering ia gunakan saat berusaha memengaruhi kinerja bawahannya. (Biatna Tampubolon 2019:107) Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi sebagai suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dan dapat berupa: berhadaphadapan, telepon atau laporan Menurut Dewi, R. V. K. (2021), komunikasi merupakan elemen kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian

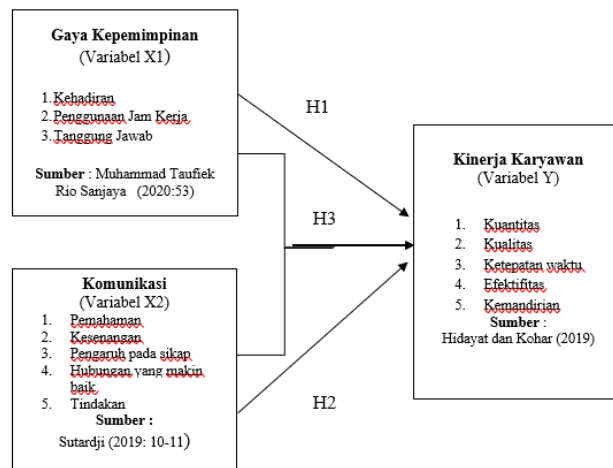
tugas. Komunikasi adalah sebagai proses sosial dari orang-orang yang terlibat dalam hubungan sosial dan memiliki kesamaan makna mengenai sesuatu hal (Kusumadinata 2019:145).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2020:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja,dapat di percaya,inisisatif, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2021:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut sekarang dalam Sugiyono (2019:60), mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.



Gambar 1
Kerangka Berfikir

HASIL PENELITIAN

Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui distribusi jawaban responden masing – masing variabel berdasarkan hasil kuesioner, dapat dijelaskan sebagai berikut ini. Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil analisis deskriptif variabel komunikasi sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban dan Bobot					Total	N	Mean Skor	Ket
		5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS				
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	9	6	7	6	7	109	35	3,11 %	RR
2	Dalam mengerjakan kegiatan, pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	7	6	7	12	3	107	35	3,05 %	RR
3	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	9	10	4	5	7	114	35	3,25 %	RR
4	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja	12	7	4	5	7	117	35	3,34 %	RR
Pimpinan meng										
7	Pimpinan akan membantu pekerjaan karyawan apabila mengalami kendala	7	10	5	9	4	112	35	3,2 %	RR
8	Pimpinan berdiskusi dengan karyawan dalam mengambil keputusan	2	10	9	6	8	97	35	2,77%	RR
9	Pimpinan tidak hanya memberikan arahan dari jauh, tetapi juga terlibat langsung dalam pekerjaan tim	4	10	8	7	6	104	35	2,97 %	RR
10	Pimpinan yang naam akan memberikan contoh integritas, dan tanggung jawab	16	4	5	4	6	125	35	3,57 %	S
Jumlah		89	77	59	65	60	1116	350	Rata-rata	
Presentase		25,4 %	22 %	16,8%	18,5 %	17,3 %	100 %	Rat a-rata	3,18 %	RR

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh rata-rata skor sebesar 3,18 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 2,60 – 3,39 dengan Ragu Ragu , artinya mayoritas responden memberikan jawaban Ragu Ragu.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 24,5% responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 22 %, namun responden yang menjawab Ragu-ragu (RR) sebanyak 16,8 %, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 18,5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 17,3%. Maka dapat

disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Laurent belum mendapatkan penilaian optimal dimata karyawan nya.

Variabel (X2) Komunikasi Organisasi

Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil analisis deskriptif variabel (X2) komunikasi organisasi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban dan Bobot					Total	N	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Komunikasi yang terbuka di antara pimpinan dan karyawan untuk bertukar informasi dan ide	10	8	4	5	8	112	35	3,2%	RR
2	Pimpinan selalu terbuka terhadap kritik atau saran yang disampaikan oleh karyawan	13	7	3	10	2	124	35	3,54%	S
3	Setiap adanya kendala dalam pekerjaan yang terjadi, karyawan segera berkomunikasi dengan pimpinan	15	5	4	4	7	122	35	3,48%	S
4	Saya merasa ada cukup kesempatan untuk memberikan masukan atau saran dalam proses komunikasi.	13	9	4	3	6	125	35	3,57%	S
5	Setiap informasi yang diberikan oleh pimpinan dapat diterima dengan jelas	10	9	3	7	6	115	35	3,28%	RR

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban dan Bobot					Total	N	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STS				
6	Komunikasi yang terjadi di tempat kerja menciptakan suasana yang positif dan menyenangkan	13	9	7	4	2	132	35	3,77%	S
7.	Rekan kerja saya sering memberikan dukungan positif dalam komunikasi sehari-hari.	11	11	4	6	3	126	35	3,6%	S
8.	Informasi yang saya terima dari atasan membantu saya merasa lebih positif tentang pekerjaan saya	13	7	4	4	7	120	35	3,42%	S
9	Pemimpin dan karyawan sering melakukan diskusi terbuka untuk mencapai keputusan dalam tim..	13	8	7	2	5	127	35	3,62%	S
10.	Melalui Komunikasi Yang Efektif Karyawan Dapat Menerima Arahan Dan Pelatihan Yang Di Perlukan	13	7	4	5	6	121	35	3,45%	S
Jumlah		124	80	44	50	52	1,224	350	Rata rata	
Persentase		35,4 %	22,8%	12,6 %	14,3%	14,9%	100 %	Rata rata	3,5 %	S

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel Komunikasi (X_2) diperoleh rata-rata skor sebesar 3,5 % dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan Setuju , artinya mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada variabel Komunikasi Organisasi (X_2), hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi sudah cukup baik dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35,4% responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 22,8 %, namun responden yang menjawab Ragu-ragu (RR) sebanyak 12,6 %, responden yang

menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 14,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 14,9%.

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban dan Bobot					Total	N	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Karyawan bekerja dengan ketepatan waktu, menyesuaikan jam kerja	15	6	4	5	5	126	35	3,6%	S
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi	13	8	5	3	6	124	35	3,54%	S
3	Karyawan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja untuk memastikan kualitasnya.	12	11	3	4	5	126	35	3,6%	S
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik	9	11	4	5	6	117	35	3,34%	RR
5	Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaannya	12	8	4	6	5	121	35	3,45%	S

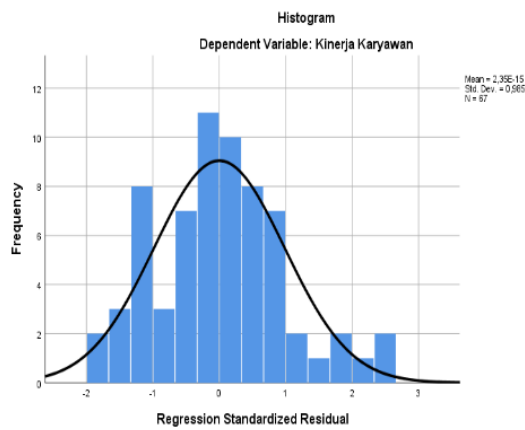
No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban dan Bobot					Total	N	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STS				
6	Karyawan mendapatkan umpan balik positif mengenai ketepatan waktu dari pimpinan	11	8	4	5	7	116	35	3,31%	RR
7.	Karyawan dapat mengatasi tantangan dalam pekerjaan dengan cara yang efektif dan produktif	10	10	5	8	2	123	35	3,51%	S
8.	Karyawan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja untuk menjaga efektivitas..	8	11	4	8	4	116	35	3,31%	RR
9	Hasil kerja karyawan selalu memenuhi target yang diharapkan.	8	9	6	6	6	112	35	3,2%	RR
10.	Karyawan merasa mampu mengatur pekerjaan sendiri dan menetapkan prioritas yang tepat.	11	10	3	7	4	122	35	3,48%	S
Jumlah		109	92	42	57	50	1,203	350	Rata rata	
Persentase		31,1 %	26,4 %	12 %	16,2 %	14,3 %	100 %	Rata rata	3,43	S

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 % dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan Setuju , artinya mayoritas responden memberikan jawaban Setuju. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31,1% responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 26,4 %, namun responden yang menjawab Ragu-ragu (RR) sebanyak 12 %, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 16,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 14,3%.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik layak atau tidak layaknya data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *software SPSS versi 27*.

Gambar 2
Histogram Kurva Distribusi Normal



Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tampilan *output chart* di atas, dimana grafik histogram menunjukkan contoh distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal .

tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

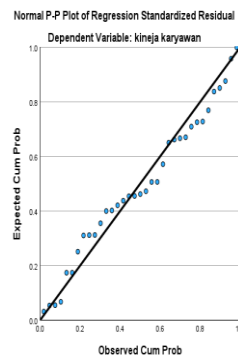
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12432746
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.095
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.		

Sumber : Data diolah SPSS versi 27.

Dari tabel 1 *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* di atas dapat dijelaskan dengan uji statistik Kolmogorov-smirnov (K-S) diatas menunjukkan hasil dari nilai signifikan (Asymp.sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Normal Probability Plot sebagai berikut :

Gambar 3
Normal Probability Plot



Sumber : Data diolah SPSS versi 27

Pada gambar 6 dapat dilihat pada grafik P-plot terlihat titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Pengujian multikolinearitas menggunakan *software* SPSS versi 27 dengan melihat hasil nilai tolerance dan VIF. Kriteria dalam uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Multikolinierotas

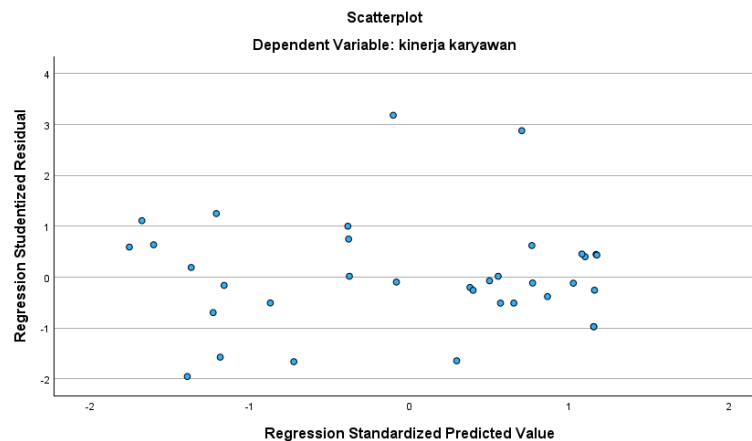
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,331	3,023
	Komunikasi Organisasi	,331	3,023

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,331 dan Komunikasi Organisasi sebesar 0,331 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,023 dan variabel Komunikasi Organisasi sebesar 3,023 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:95) menyatakan bahwa “ Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain “. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :



Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun analisis regresi linier sederhana yang dihitung menggunakan software system SPSS versi 27 sebagai berikut

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.279	3.894		1.869	.070
	gaya kepemimpinan	.847	.115	.790	7.394	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan diatas $Y = 7.279 + 0,847 X_1$ dari persamaan diatas maka dapt disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 7,279 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,279 point. Konstanta bernilai positif.
- b. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,847. Nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) maka setiap perubahan 1% pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,847 point.

Uji Hipotesis Secara Overall (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan Komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan.

Diketahui : $df_1 = (k-1) = (3-1) = 2$

$df_2 = (n-k) = (35-3) = 32$ jadi $F_{tabel} = 3,295$

Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan ada dua cara dalam pengambilan keputusan yaitu uji hipotesis dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan uji hipotesis berdasarkan signifikasi yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H₃ ditolak
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima

Menentukan Rumusan Hipotesisnya sebagai berikut

- a. H₀ : $\rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
- b. H₃ : $\rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 7
Uji Hipotesis (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4743.829	2	2371.914	131.239	<.001 ^b
	Residual	578.343	32	18.073		
	Total	5322.171	34			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data
Primer, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau (131,914 > 3,295), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,050 atau (0,001 < 0,050). dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi Organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Adapun hasil dari perhitungan yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut :

Adapun nilai *t*_{tabel} didapat dengan cara melihat tabel distribusi-t dengan ketentuan sebagai berikut :

Diketahui : $n = 35$ $\alpha = 0,05$ $k = 2$
 $= t (\alpha/2 \quad \quad \quad : n-k-1)$
 $= t (0,05/2 \quad \quad \quad : 35-2-1)$
 $= 0,025 \quad \quad \quad : 32$
 $= 2.037$ (tabel distribusi t)

Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan ada dua cara dalam pengambilan keputusan yaitu uji hipotesis dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan uji hipotesis berdasarkan signifikansi yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

- a Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a .Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

1) Menentukan Rumusan Hipotesis 1 (Gaya kepemimpinan) adalah :

- a) $H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b) $H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.279	3.894		1.869	.070
	gaya kepemimpinan	.847	.115	.790	7.394	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 27,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,394 > 2,037)$ dan hal tersebut diperkuat dengan uji hipotesis dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 signifikan pada nilai 0,000 dikarenakan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa

variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9
Analisis Korelasi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4743.829	2	2371.914	131.239	<.001 ^b
	Residual	578.343	32	18.073		
	Total	5322.171	34			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($131,914 > 3,295$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ 0,050 atau ($0,001 < 0,050$). dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Karyawan..

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 dimana hal ini kontribusi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Limau Rental Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan perjalanan pada bab-bab sebelumnya dapat di ambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan persamaan regresi $Y = 7,279 + 0,784X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat pada skala interval 0,600-0,799. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,394 > 2,037$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan regresi $Y =$

$2,504 + 0,911X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,944 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat pada skala interval 0,800 – 1,000. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,0 % sedangkan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,372 > 2,037$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 2,145 + 0,058 X_1 + 0,869 X_2$ Nilai korelasi sebesar di peroleh sebesar 0,944 dimana nilai tersebut berada 0,800-1,000 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,1% sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($131,239 > 3,295$) dengan tingkat signifikan didapat $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dede, Andi. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megaprima di Jakarta*.
- Dewi, R. V. K. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi*
- Fahmi Elia Geralt, Rosalina A.M. Koleangan, Jantje L. Sepang. (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera*
- Gina Fauziah, Atika Suri, Muhamad Yopi, (2024) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisas Terhadap Kinerja Guru SD, SMP DAN SMK Putra Pertiwi Pondok Cabe, Tangerang Selatan*
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Setiana, Adi robith & Dewi, Lati Sari (2022). *Monograf Gya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya : Global Aksara Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.